

# การจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท.

## จำกัด มหาชน

หทัยทิพย์ ชัยฤกษ์<sup>1</sup> ดร.ปริญญากรณ์ พจน์อริยะ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่และความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน 2) เพื่อศึกษาหาแนวทางพัฒนาความพึงพอใจของพนักงานใหม่ในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานใหม่ที่เข้ารับการฝึกอบรม ของ บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน ตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี (LSD)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ระดับการศึกษา สถานภาพ ที่แตกต่างกันทำให้วิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน วิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ไม่แตกต่างกัน 2) การจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ที่แตกต่างกันทำให้เกิดการจัดการวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

---

<sup>1</sup>นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

(M.B.A. for Visionary Leaders) รุ่นที่ 17

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาคณะวาริสาระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

การดำเนินองค์กรในปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สิ่งที่องค์กรในยุคปัจจุบันให้ความสนใจ คือ การพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้สามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ดังนั้นวิธีการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จะต้องมีการวางแผนและเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้อย่างราบรื่น หากบุคลากรขาดความรู้พร้อมในการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด การจัดการและวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่จึงเป็นสิ่งที่จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นรวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ปัจจุบันการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กรทั้งนี้ ความรู้และทักษะที่ได้ฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระบอบต่างๆ ไม่นานความรู้นั้นก็ล้าสมัย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ทันสมัย จึงทำให้ต้องมีการฝึกอบรมตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวนั่นเอง จีระ ประมวลพฤษ์ (2538, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ถึงแม้ว่าการจะจัดระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาการจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อพนักงานใหม่มีความพึงพอใจที่ดีต่อการฝึกอบรมแล้วจะนำความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพตามที่คาดหวังได้ดีขึ้น ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความทุ่มเทยินดีที่จะเรียนรู้การฝึกอบรมทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร อีกทั้งหน่วยงานอื่นๆ ยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การฝึกอบรมต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่และความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางพัฒนาความพึงพอใจของพนักงานใหม่ในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อการเรียนรู้จากการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่แตกต่างกัน
2. วิธีการการฝึกอบรมพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจหลังจากการฝึกอบรม

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานใหม่ที่เข้าทำงานของบริษัท ปตท. จำกัด มหาชน เป็นจำนวน 400 คน ทั่วประเทศ
2. กลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยเจาะจงตามประชากรที่ได้กำหนดข้างต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สมบูรณ์เหมาะสม สำหรับนำมาใช้วิเคราะห์และประมวลผลวิจัย

โดยพิจารณาเลือกจากกลุ่มพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการการจัดการวิธีการฝึกอบรม ซึ่งจะนำมาปรับใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณต่อไป

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) โดยเลือกใช้สถิติดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test โดยกำหนดค่าความ

เชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 ( $\alpha = 0.05$ ) กรณีพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

## ผลการวิจัย

ตาราง 1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	181	45.25
หญิง	219	54.75
<b>2.สถานภาพ</b>		
โสด	227	56.75
สมรส	173	43.25
หย่า	-	-
แยกกันอยู่	-	-
<b>3.ช่วงอายุ</b>		
ไม่เกิน 20 ปี	-	-
21-30 ปี	333	83.25
31-40 ปี	67	16.75
41 -50 ปี	-	-
<b>4.ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
อนุปริญญา/ปวส.	-	-
ปริญญาตรี	72	18.00
<b>ตาราง (ต่อ)</b>		
ปริญญาโท	320	80.00

ปริญญาเอก	8	2.00
<b>5.อายุการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	23	5.75
1-3 ปี	221	55.25
4-6 ปี	156	39.00
7-10 ปี	-	-
8-15 ปี	-	-
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	-	-
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 83.25 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

อายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ 1-3 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 รองลงมา อายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75

ร้อยละ 14.50 ส่วนบริหารจัดการคดี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 ส่วนคลัง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ส่วนอื่น ๆ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ส่วนจัดการงานคดี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ส่วนบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และส่วนใกล้เคียงและประนอมข้อพิพาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 อายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอายุงาน 16.20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล สมมติฐาน	ด้านการ ตระหนักรู้ใน ตนเอง	ด้านการเพิ่มพูน ทักษะในการ ทำงาน	ด้านการ เพิ่มพูน แรงจูงใจ	ด้านการ พัฒนาบุคคล
เพศ	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน
อายุ	Sig = .77 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .74 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	<b>Sig = .00</b> <b>แตกต่างกัน</b>	Sig = .56 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	Sig = .33 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .53 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน
อายุการ ทำงาน	<b>Sig = .10</b> <b>แตกต่างกัน</b>	Sig = .10 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน	Sig = .00 ไม่แตกต่างกัน

สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สรุปได้ว่า สมมติฐานที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ที่ปฏิเสธ  $H_0$  ของการรับรู้วิธีการฝึกอบรม พนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง กล่าวได้ว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเกิดการรับรู้วิธีการฝึกอบรมพนักงาน ใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ขอมรับ  $H_0$  ของการรับรู้วิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ ในการทำงาน กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้วิธีการฝึกอบรมพนักงาน ใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านการเพิ่มพูน แรงจูงใจ ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ขอมรับ  $H_0$  ของการรับรู้วิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้วิธีการฝึกอบรมพนักงาน ใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาบุคคลปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ขอมรับ  $H_0$  ของการรับรู้วิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจกล่าวได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้วิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

## การอภิปรายผล

จากการศึกษา การจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ส่งผล ให้การจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน
2. การจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ด้านด้านการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการบรรยายผู้ตอบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วิธีการการฝึกอบรม พนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เนื้อหาในการบรรยาย มีความละเอียดและลึกซึ้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97 ท่านได้รับประโยชน์จากการบรรยาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.90 และ เนื้อหาที่บรรยายมีความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 ตามลำดับ ด้านการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติ ผู้ตอบสอบถามมีความ

คิดเห็นต่อการการรับรู้วิธีการการฝึกอบรมพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ท่านเห็นด้วยเพียงใดที่จัดให้มีการแบ่งกลุ่มเสนอความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 ท่านเห็นด้วยในระดับใดกับการอบรมที่จัดให้มีการลงมือปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 และ ท่านเห็นด้วยต่อการจัดให้มีการนำเสนอผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 ตามลำดับ ด้านการฝึกอบรมโดยใช้วิธีระดมความคิด (Work Shop) ผู้ตอบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการการรับรู้วิธีการการฝึกอบรมพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ท่านเห็นด้วยกับการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มว่ามีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงถึงความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 ท่านเห็นด้วยต่อการจัดให้มีการใช้การระดมความคิดของแต่ละบุคคลในการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 และ ท่านคิดว่าการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มคนอื่นมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 ตามลำดับ 3.ความพึงพอใจการฝึกอบรมพนักงานใหม่ของ บริษัท ปตท.จำกัด มหาชนด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ว่า ผู้ตอบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการการรับรู้วิธีการการฝึกอบรมพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ท่านตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 ท่านเข้าใจถึงทัศนคติของผู้อื่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 ท่านเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 ท่านมีความเข้าใจถึงการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 และ ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ตามลำดับ ด้านการเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ผู้ตอบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการการรับรู้วิธีการการฝึกอบรมพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ทำท่ายและยากมากขึ้นเพื่อเพิ่มพูนทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 ท่านพยายามพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 และ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะและฝึกอบรมขององค์กรทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 ตามลำดับ ด้านการเพิ่มพูนแรงจูงใจ ผู้ตอบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการการรับรู้วิธีการการฝึกอบรมพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ งานที่ท่านทำเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 และ ท่านมีความพยายามที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86 ตามลำดับ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการค้นคว้าศึกษาเรื่อง การจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมของ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน สามารถเป็นประโยชน์ในการจัดการวิธีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมตลอดจนนำไปศึกษาคำว่าเพิ่มเติม

1. จากผลการศึกษาความพึงพอใจต่อวิธีการฝึกอบรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น สิ่งที่ต้องปรับปรุง เช่น อยากให้เพิ่มกิจกรรมระหว่างการอบรม อยากให้มีการอบรมนอกสถานที่ อยากให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการนำเสนอแนวคิด
2. จากผลการศึกษาความพึงพอใจวิธีการฝึกอบรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ อยากให้มีการแชร์ประสบการณ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น เรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากร

## เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ภาสุรพันธ์. (2531, หน้า 8). ความพึงพอใจระดับความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง  
ที่ได้รับตามที่คาดหวัง.

กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). "ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร", มหาวิทยาลัยเนชั่นผล  
การศึกษา.

จิระ ประवालพฤษย์. (2538, หน้า 1). "การฝึกอบรมและการพัฒนา"

จิระ ประवालพฤษย์. (2538, หน้า 112). "เทคนิคที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม"

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541, หน้า 151–153). ขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรมไว้ 8 ลำดับขั้น.

บุษบา สติธิปัญญา. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี.

ประภาพร กุลฉวงค์. (2553). ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย  
สนับสนุนงานด้านวิชาการ. คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประสงค์ ฤทธิเดช. (2550). การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรของธุรกิจ,  
โรงแรมในจังหวัดภูเก็ต.

พิมพา หิรัญกิตติ. (2552). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานกรณีศึกษา  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) .ปริญญาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541, หน้า 35). ความพึงพอใจอธิบายความพึงพอใจว่าเป็น  
กระบวนการทำงานจิตวิทยา.

รัตนภรณ์ บุญนุช. (2555). ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง),  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2547, หน้า 151). "วิธีการฝึกอบรม"

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิลักษณ์ ทองปานดี. (2551). “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน” บริษัท พาวเวอร์  
ปัม จำกัด.
- ศรีอรุณ เรศานนท์. (2537, หน้า 126). “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม”
- สถิต บุญมี. (2550). ทำการศึกษาเรื่อง ทำสคตต่อการพัฒนาและการฝึกอบรมปฏิบัติการ  
คลังสินค้า (FA) ,บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุทุมพร จามรมาน.(2533, หน้า 3 – 4). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540, หน้า 257). วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบัน.
- Chaplin.(1968 : 437). ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของผู้มารับบริการต่อสถานบริการ ตาม  
ประสบการณ์ที่ได้จากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานบริการ.
- Fox .(2007). การพัฒนาวิชาชีพ จากความกลัวเทคโนโลยีสู่การเชื่อถือศรัทธาในเทคโนโลยี.
- Good.(1968 : 320). ความพึงพอใจระดับความรู้สึกพอใจ .
- Kyndt, Dochy. Michielsen & Moeyaert. (2009). การรักษาพนักงาน:กรณีศึกษาองค์กร  
มุมมองส่วนตัวของพนักงาน.
- Peine .(2007). แผนความเจริญก้าวหน้า.
- Samuel and Empl.(2009). ได้ศึกษาเรื่อง การรักษาพนักงาน และการลาออกของพนักงาน.
- Vecchio .(1988 : 116). ความพึงพอใจว่า หมายถึง ความคิดความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง