การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Study of the Relationships Between Training Needs and Motivation for Self-development of Workers in the Northeast Forest Industry Organization

เดชา ทิพย์อักษร*[1]และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์**[2]

[1]สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[2]สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: info@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกประชากรทั้งหมด จำนวน 320 คน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง และความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Method) การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) t-test, ANOVA และ Correlation Analysis

คำสำคัญ: ความต้องการฝึกอบรม แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ผู้ปฏิบัติงาน องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

Abstract

This research aims to study the need for training and the motivation to study in their own development. The study examined the needs for training and incentives for the development of practitioners in the northeast forest industry organization factoring in different personal factors. The present research also analyzed the relationship between training needs and motivation for self-development workers in the northeast forest industry organization. The number of the participants was 320 people. The independent variables in the study were sex, education level, experience placement and training needs with an incentive to develop their own, thinking skills, practical techniques, and interpersonal skills. The instrument used in this study was a questionnaire with a confidence level of .95. The statistics used in this study was standard deviation. The alpha coefficient by means of Cronbach (Cronbach Method) regression analysis. And correlation (Regression and Correlation Analysis) t-test, ANOVA and correlation analysis.

Keywords: Training Needs Motivation for Self-development Workers Forest Industry Organization

บทนำ

การพัฒนาระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ กล่าวคือ สิ่งที่สามารถรองรับพร้อมกับป้องกันผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของประเทศ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การต่างๆไม่ว่าภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการอบรมและพัฒนา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนามากขึ้น องค์การครูกำหนดให้มีการกำหนดชั่วโมงการฝึกอบรมพัฒนาไม่น้อยกว่าปีละ 20 ชั่วโมง ไม่ว่าเป็นการฝึกอบรมในขณะที่ทำการหรือการฝึกอบรมนอกที่ทำการโดยองค์การเป็นผู้จัดทำการฝึกอบรมหรือองค์การฝึกอบรมอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรมให้ (ชุลีพร จิณณธนพงษ์ 2554: 20) การฝึกอบรมและพัฒนา จะต้องคำนึงถึงทักษะที่ต้องการฝึก นั่นคือ ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นให้แก่ตัวเองจากสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวเรือง สาโดด (2552: 52-61) ได้สรุปความสำคัญของทักษะหรือความสามารถ 3 ประการด้วยกัน คือทักษะด้านความคิด เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารหรือบุคลากรทุกระดับ เพื่อใช้ในกระบวนการตัดสินใจ และพิจารณาปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อองค์การทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สามารถตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์การได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต่อพนักงานทุกระดับ เพราะองค์การจะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญว่ามีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และทักษะความชำนาญในขอบเขตของงานมากน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการและขั้นตอนในการทำงาน ก็จะสามารถรู้วิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และทักษะมนุษยสัมพันธ์ เป็นหลักการบริหารที่สำคัญขององค์การต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับเข้าใจถึงองค์ประกอบต่างๆ เช่น เข้าใจในลักษณะที่เป็นเอกัตบุคคล ลักษณะงาน การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลทั้งในองค์การและนอกองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างตามขอบเขตของวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ เป็นแบบประเมิน (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ เป็นแบบประเมิน (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐานใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ วิธีของครอนบาค (Cronbach Method) หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอย และสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, ANOVA และ Correlation Analysis

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ด้านทักษะความคิด

ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะความคิด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานจะเลือกสนใจและต้องการฝึกอบรมเฉพาะด้านที่จำเป็นเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของตนเองที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลพร พลโลก (2554: 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการเฉพาะทักษะระบบงานที่จำเป็นต้องใช้ในงานหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะความคิด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การวิเคราะห์และการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ทั้งนี้สาเหตุเนื่องจาก อัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานยังคงมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่หน่วยงานกำหนด รวมทั้งพนักงานบางคนยังมีหน้าที่รับผิดชอบหลายอย่างนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะความคิด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ต้องการได้รับความรู้ใหม่ๆทันสมัย ไปปรับปรุงงานที่ทำ ทั้งนี้สาเหตุเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการหมุนเวียนงาน สลับหน้าที่หรือโยกย้ายตำแหน่งกันบ่อยครั้ง ดังนั้นจะต้องมีการฝึกอบรมเพื่อรับความรู้ ให้มีความสามารถทำงานในกรณีที่มีการผลัดเปลี่ยนหรือหมุนเวียนงานกัน

2. ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน โดย

ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ เทคนิคการใช้ ซ่อมแซม บำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องจักรกล ทั้งนี้สาเหตุเนื่องจาก องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องบริหารงานตามเงินงบประมาณรายได้ให้เพียงพอกับงบประมาณรายจ่ายของหน่วยงาน ซึ่งในขณะนี้นโยบายของผู้บริหารของหน่วยงานกำหนดให้คำนึงถึงการประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมถึงหลีกเลี่ยงการจัดซื้อยานพาหนะและเครื่องจักรกล ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการหมั่นเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องจักรกลที่มีอายุการใช้งานมายาวนานให้สามารถใช้ปฏิบัติงานได้ตลอดจนเทคนิคและวิธีการใช้ที่ถูกต้อง ส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ หลักการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ ทั้งนี้สาเหตุเนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ล้วนมีความต้องการมีความมั่นคงและต้องการความก้าวหน้าทางหน้าที่และตำแหน่งการงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ สิทธิพงษ์พานิช (2551: 28-30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัทเจ วอลเตอร์ ธอมสัน (ประเทศไทย) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของมาสโลว์ในลักษณะของลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดยแยกออกเป็นลำดับขั้นที่สำคัญ 5 ขั้น

3. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การใช้หลักธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้สาเหตุเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานล้วนต้องการความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าความสำคัญในตัวบุคคล และความเสมอภาค ส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งนี้สาเหตุเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่นอกจากอยากให้เพื่อนร่วมงานยอมรับแล้ว ที่สำคัญต้องให้ผู้บังคับบัญชายอมรับด้วย ยกตัวอย่างการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นหรือข้อเสนอต่างๆ

4. ผลการเปรียบเทียบด้านทักษะความคิด

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านทักษะความคิดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่เพศชายมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะความคิดมากกว่าเพศหญิงเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายและมีภารกิจหลักหรือหน้าที่รับผิดชอบทางด้านงานภาคสนามซึ่งเป็นหัวใจหลักในสายงานผลิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของดาวเรือง สาโดด (2552: 135-136) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว ที่พบว่า เพศชายมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะความคิดและด้านเทคนิคการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารงาน มีการวิเคราะห์และบริหารงานรวมถึงการตัดสินใจ

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะความคิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะความคิดมากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะทำหน้าที่ตั้งแต่ตำแหน่งพนักงาน หัวหน้างาน และเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงระดับผู้บริหาร จึงมีส่วนสำคัญในการวางแผนการบริหารงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประมวน บุญหาร (2552: 57) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท น้ำตาล เอราวัณ จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านของ ADDIE MODEL แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะความคิด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานในองค์การมาเป็นระยะเวลาเท่าใด ต่างก็มีความต้องการที่จะฝึกอบรมหาความรู้และการพัฒนาในเรื่องใหม่ๆอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมนา วาปีทะ (2549: 91-92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมการบริหารวิชาการของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนในสังกัดของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า เมื่อจำแนกตัวแปรประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการฝึกอบรมการบริหารวิชาการของครูสอนภาษาอังกฤษในด้านการเรียนการสอนและการวัดผล และการประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะความคิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านทักษะความคิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารและกลุ่ม ที่ 2 กลุ่มพนักงาน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านทักษะความคิด มากกว่ากลุ่ม ที่ 3 พนักงานปฏิบัติการ เนื่องมาจากจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายวางแผนการบริหารงาน พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์การได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณิชาภา สุดลาภา (2550: 116) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ในด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5. ผลการเปรียบเทียบด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่ปฏิบัติงานในสายงานการผลิตซึ่งต้องอยู่ภาคสนาม และจะต้องทำหน้าที่รับผิดชอบงานในสายการผลิตหลายๆ ด้านมากกว่า รวมถึงปัจจัยในการเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงต้องมีแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ประกอบกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจักรพรรณ ดารา (2547: 58-59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในอุตสาหกรรมการพิมพ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ที่พบว่า เพศหญิงมีความต้องการในการฝึกอบรมมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการพิมพ์ส่วนใหญ่จะเป็นช่างออกแบบงานพิมพ์ และช่างเข้าเล่มเย็บเล่มซึ่งต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน รวมทั้งต้องตรวจสอบคุณภาพของงานมากกว่าเพศชาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นช่างพิมพ์ ทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาฝีมือตนเองมากกว่าเพศชาย

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นกำลัง

สำคัญในการที่จะต้องรับรู้เทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปถ่ายทอด มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับผลการวิจัยของภราดร เอกชน (2552: 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ที่ได้ดำเนินการจัดตั้งขึ้นใหม่ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลคือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรหมวดเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีและกลุ่มกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี เนื่องมาจากการที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยย่อมมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานให้ได้โดยเร็ว เพื่อพัฒนาตัวเองให้ได้เท่าเทียมกับผู้ที่ทำงานอยู่ก่อน สอดคล้องกับผลการวิจัยของดาบตำรวจหญิง ณัฐสินี บวรวงศ์พิทักษ์ (2547: 117-118) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่พบว่า อย่างไรก็ตามไม่ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ก็มีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่ 2 กลุ่มพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มที่ 3 กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ เนื่องมาจากกลุ่มพนักงานเป็นกลุ่มที่ต้องเชื่อมต่อในการรับนโยบายจากกลุ่มผู้บริหาร แล้วนำมาปฏิบัติงานรวมถึงการถ่ายทอด การสอนงาน (Coaching) แก่กลุ่มที่ 3 กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรเชษฐ์ ชิ้วนฤภัย (2550: 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ปัจจัยมีผลต่อความแตกต่างของความต้องการฝึกอบรมรายด้านมีเพียงปัจจัยเดียวคือ ระดับตำแหน่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value=0.01)

6. ผลการเปรียบเทียบด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์มากกว่าเพศหญิง เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานเพศชายส่วนใหญ่ต้องทำหน้าที่ทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าเพศหญิง จึงมีความจำเป็นต้องนำไปประยุกต์ใช้กับบุคคลและเหตุการณ์ในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ ทรายข้าว (2551: 132) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านเกษตรของเกษตรกรสมาชิกโครงการหลวงแม่ทาเหนือ พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม ปัจจัยด้านเพศ ของผู้ให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องมีการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นภายนอกหรือภายในองค์การ เช่น การสร้างมวลชนสัมพันธ์ในพื้นที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาวาอากาศตรีศิระ ต่วนกระ

โทก (2549: 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมของทหารกองประจำการ สังกัดกรมต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่า ทหารกองประจำการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมสาขาพืชแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรม ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความต้องการฝึกอบรม ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี เนื่องมาจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยต้องมีความจำเป็นที่จะเรียนรู้ การรู้จักซึ่งกันและกัน จึงต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมาก่อน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอุมา ทองช้อย (2549: 138) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความต้องการฝึกอบรมในด้านนี้สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่เข้ามาใหม่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่อยู่ในองค์การก่อนแล้ว เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นส่วนที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่ตรงกับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ต่างก็มีแรงจูงใจในการพัฒนาและให้ความสำคัญด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพราะการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความรักและสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันตามนโยบายองค์การจะเป็นแรงผลักดัน ประคับประคองให้หน่วยงานอยู่รอดได้ เมื่อหน่วยงานอยู่รอดได้ ผู้ปฏิบัติงานก็อยู่รอดได้เช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของดาวเรือง สาโดด (2552: 135-136) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว ซึ่งพยาบาลทุกคนต่างก็ให้ความสำคัญเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากเป็นงานด้านการให้บริการเป็นหลัก

ผลการเปรียบเทียบของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มที่ 2 กลุ่มพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มที่ 3 กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ อาจเนื่องมาจากการทำหน้าที่ของกลุ่มพนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่จะอยู่กับงานในหน้าที่เป็นกิจวัตรประจำวัน เช่น งานยานพาหนะหรือเครื่องจักรกลหรือเฉพาะงานในหน้าที่ของตนที่มีอยู่ จึงให้ความสำคัญในด้านนี้น้อย สอดคล้องกับการวิจัยของ ณิชาภา สุดลาภา (2550: 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ในด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เป็นนักวิชาการแรงงานจะมีความต้องการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 20.08) สูงกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน (ค่าเฉลี่ย 18.41)

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและในทิศทางเดียวกันในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการฝึกอบรมทางด้านทักษะความคิด ความต้องการฝึกอบรมทางด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานและความต้องการฝึกอบรมทางด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นสิ่งสร้างแรงกระตุ้นและให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาของตนเองทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะความคิด แนวความคิดรูปแบบต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการวางแผนหาวิธีในการปฏิบัติงานให้ผลงาน

ออกมาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ในการทำงาน โดยเมื่อมีความรู้ความเข้าในงานอยู่แล้ว ก็จะสามารถทำงานได้ถูกต้องตามหลักวิธี ตามนโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ สามารถใช้เวลาทำงานให้เกิดความคุ้มค่าเพราะไม่ต้องมาคอยแก้ปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ในส่วนด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นการแสดงถึงการกระตุ้นให้เกิดความรักความเข้าใจ ความสามัคคี ปรองดอง ช่วยเหลือกันในการทำงานเพราะไม่มีใครที่จะสามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวให้สำเร็จได้

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการฝึกอบรมในด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

3.1 ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทางด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทางด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานและด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานกับด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทักษะความคิดไม่แตกต่างกัน และผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้าน ทักษะความคิดกับด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทางด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานและด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

1. ด้านทักษะความคิด ควรหาวิธีกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในระดับที่มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการวิเคราะห์และการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ในส่วนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเน้นในด้านการคิดค้นนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

2. ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมความต้องการฝึกอบรมในด้านเทคนิคการใช้ ซ่อมแซม

บำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องจักรกล ส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเน้นในด้าน หลักการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ

3. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ควรส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้หลักธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเน้นในด้านต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เกี่ยวข้องหรืออาจส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่ รายได้ อายุ ภาระกรรมหน้าที่รับผิดชอบ สถานภาพ เป็นต้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ที่สังกัดในภาคอื่นๆ เพื่อใช้เปรียบเทียบและเป็นฐานข้อมูลที่เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการฝึกอบรมและพัฒนาต่อไป

3. ควรศึกษาติดตามผล และประเมินผลหลักสูตร การฝึกอบรมต่างๆ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและควบคุมดูแลในการทำวิจัยอย่างดียิ่งทุกขั้นตอน คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่างๆ พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร ดวนใหญ่ อาจารย์กาญจนา ทองทั่ว ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรรณะ นางพรเพ็ญ วรวิลาวัณย์ นายพิชัย รุจิโรจน์สุวรรณ นายนิมิต พรรณนากรณ์ นายเกษม วัยวุฒิ นายจุมพล ผั้วผดุง นายบรรเลง จันทร์วาววาม นายสำราญ พงษ์โคกกรวด ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยงานต้นสังกัด คือ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษาภายในประเทศระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตามสัญญาเลขที่ ส.ทม. 5/2555 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ซึ่งเป็นโอกาสที่สำคัญยิ่งในการศึกษาและการทำวิจัยจนประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ สิทธิพงษ์พานิช. **ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัทเจ วอลเตอร์ ธอมสัน (ประเทศไทย)**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) หาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

กรกฏ ทรายข้าว. **ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านเกษตรของเกษตรกร สมาชิกโครงการหลวงแม่ทาเหนือ**. ปัญหาพิเศษวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2551.

จักรพรรณ ดารา. **การประเมินความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในอุตสาหกรรมการพิมพ์ในเขตภาคเหนือตอนบน.** การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ชุลีพร จิณณธนพงษ์. **ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ณัฐสินี บวรวงศ์พิทักษ์, ดาบตำรวจหญิง. **ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการจำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

ดาวเรือง สาโดด. **ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว**. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนยุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.

ประมวน บุญหาร. **ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท น้ำตาลเอราวัณ จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.

ภราดร เอกชน. **ความต้องการฝึกอบรมของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ที่ได้ดำเนินการจัดตั้งขึ้นใหม่ ในจังหวัดสมุทรปราการ**. ปัญหาพิเศษวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2552.

วรเชษฐ์ ชิ้วนฤภัย. **ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

วิไลพร พลโลก. **ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, 2554.

ศิระ ต่วนกระโทก, นาวาอากาศตรี. **ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมของทหารกองประจำการสังกัดกรมต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญการยุทธทางอากาศ**. วิทยานิพนธ์ เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต(ส่งเสริมการเกษตร) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

สุมนา วาปีทะ. **ความต้องการฝึกอบรมการบริหารวิชาการของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนในสังกัดของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเซ็นต์จอห์น, 2549.