ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรมของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ
Factors Affecting the Qualities Training of The Executive PTTGC by Scouts Course.

ณธษา เถื่อนฤาชัย[1*], ชูสิทธ์ โล้เจริญรัตน์[2] และกฤษฎา เชาว์สิริโชติ[3]
Nathasa Theanruechai[1*], Chusit Lojaroenrat[2] and Kritsada Chaosirichot[3]

[1] อาจารย์ ดร., สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ชลบุรี
[1] Lecturer Dr., Institute of Aviation Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-ok
[2] ผู้ตรวจการลูกเสือ, สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
[2] Commissioner, National Scout Organization of Thailand
[3] ผู้ช่วยผู้ตรวจการลูกเสือ, สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
[3] Assistant Commissioner, National Scout Organization of Thailand
[*]**Corresponding author, E-mail:** Nathasa_may@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อคุณภาพการฝึกอบรมของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรมของผู้บริหาร PTTGC LDP หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและวิจัยเชิงพรรณนา (Survey and Descriptive Research) ผสมผสานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารของบริษัท ปิโตเลียมไทยคอร์ปอร์เลชั่น โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด จำนวน 187 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีการศึกษามากที่สุดระดับปริญญาโท และผู้เข้าอบรมทั้งหมดไม่เคยฝึกอบรมในหลักสูตรวิถีลูกเสือมาก่อน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับการฝึกอบรม ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับการฝึกอบรม ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านความเป็นรูปธรรมของการฝึกอบรม และด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

คำสำคัญ: PTTGC ความคาดหวังและการรับรู้ คุณภาพการฝึกอบรม ผู้นำ

Abstract

Research Objectives 1. The purpose of the research was to study the characteristics of the trainees on the quality of management training courses PTTGC leader by way of scouts 2. To study the factors that affect the quality of the management training course PTTGC LDP. Scout leader by missile The quantitative research by means of a survey and descriptive research blend together. The sample used in this study. Company executives Thailand Petroleum Corp. Installation. Questionnaires were used to collect data from a sample of persons trained a total of 187 people by means of statistical analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation.

The results were as follows:

1. The trainees were mostly male, aged between 46-55 years of age to work more than 15 years of education, most master's degrees. And all the participants had not been trained in the scouts course before.

2. Factors affecting the quality of training courses by way of scout leaders by five shots, including on the high level. In descending order from most to least is the response trainees. Providing reassurance to trainees. Reliability reliability. The materiality of the training. And understanding and compassion.

Keywords: PTTGC, Expectations and Perception, Training Qualities, Readership

บทนำ

การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2521 ซึ่งตรงกับระยะที่ทั่วโลกกำลังเกิดภาวะน้ำมันขาดแคลน (วิกฤติการณ์น้ำมันโลกครั้งที่ 2) ปตท. จึงเริ่มต้นการดำเนินงานด้วยการจัดหาน้ำมันสนองความต้องการใช้ในประเทศให้เพียงพออย่างเร่งด่วน ภาระอันหนักหน่วงดังกล่าวได้เป็นแรงสนับสนุนให้ ปตท. มุ่งจัดหาปิโตรเลียมจากแหล่งในประเทศเพิ่มเติม เป็นผลให้ประเทศไทยสามารถพึ่งพาตนเองทางด้านพลังงานได้ในระดับหนึ่ง ลดการสูญเสียเงินตราต่างประเทศได้เป็นจำนวนมาก ด้วยวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศของผู้บริหารกับความมุ่งมั่นของพนักงาน ในการพัฒนาให้ครบวงจร สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม ปตท. อย่างเป็นยั่งยืน รองรับการผลิตพลังงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีที่มีความเป็นไปได้ในเชิงพาณิชย์ รวมทั้งเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีความรู้และศักยภาพสูง เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น ปตท. จึงให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) ส่งเสริมโอกาสการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) การพัฒนาพนักงานทุกระดับให้เป็นคนดี คนเก่ง มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักการ 3 ประการ คือ ห่วงใย แบ่งปัน และใส่ใจต่อพนักงาน (Care, Share, and Respect) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานพร้อมช่วย ปตท. ดูแลสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อมไปพร้อมกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของ ปตท. ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ จึงมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน จึงให้ความสำคัญกัลป์การฝึกอบรม (Training) มากขึ้น

เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีเครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคการฝึกอบรมมากมาย ที่จะนำมาประยุกต์ปรับใช้ในการฝึกอบรม วิธีการหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมก็คือ การฝึกอบรมด้วยวิถีลูกเสือ

ขบวนการลูกเสือ คือขบวนการพัฒนาเยาวชนมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมให้การศึกษาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ทั้งนี้ เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ หลักการ และวิธีการ ซึ่งผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกได้ให้ไว้ ขบวนการนี้เป็นขบวนการระดับโลก มีประเทศสมาชิก 155 ประเทศ กอปรด้วยผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ประมาณสามสิบล้านคน ด้วยกิจการลูกเสือเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงกับประเทศชาติได้อย่างดียิ่ง เพราะวิธีการของลูกเสือได้มีวิธีการที่จะฝึกฝนให้ทุกคนมีการทำงานร่วมกันในระบบหมู่ การฝึกฝนให้เกิดระเบียบวินัยในตนเอง ทำให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมที่ดี รู้จักการช่วยเหลือสังคม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างดียิ่ง องค์กรต่าง ๆ ได้เล็งเห็นว่ากระบวนการของลูกเสือเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว สามารถที่จะนำวิธีการเหล่านี้ไปปรับใช้ได้ทั้งในการส่วนตัว และบริหารองค์กรได้อย่างดียิ่ง

ดังนั้นบริษัท ปตท. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญการฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริหารด้วยวิธีการทางลูกเสือ จึงได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการของลูกเสือขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพในกระบวนการสร้างและพัฒนาบุคลากรขององค์กรโดยวิถีของลูกเสือ เนื่องด้วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงผู้บริหารระดับล่าง ซึ่งส่วนใหญ่มีความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตประจำวัน แตกต่างจากวิถีลูกเสือ เพื่อให้การจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้นำของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล จึงได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพการฝึกอบรมที่คาดหวังและที่รับรู้ของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือเพื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรมของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ

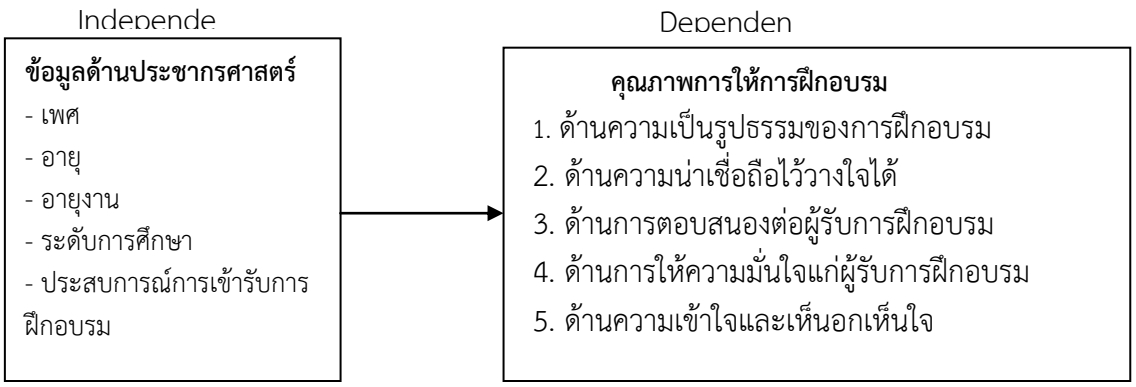
แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยความคาดหวังต่อคุณภาพการฝึกอบรมของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดดังนี้

คุณภาพการฝึกอบรม 5 ด้าน (Tenner & DeToro. 1992: 65) ดังนี้

1. ด้านการเป็นรูปธรรมการฝึกอบรม
2. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพการฝึกอบรมที่คาดหวังและที่รับรู้ของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มประชากร คือ พนักงานสายบริหารของบริษัท ปิโตเลียมไทยคอร์ปอร์เลชั่น

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ จำนวน 187 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

โดยผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามความคาดหวังและการรับรู้ในแต่ละระดับ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 111) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	แปลความได้ว่า	คุณภาพการฝึกอบรมสูง
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	แปลความได้ว่า	คุณภาพการฝึกอบรมค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	แปลความได้ว่า	คุณภาพการฝึกอบรมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	แปลความได้ว่า	คุณภาพการฝึกอบรมค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	แปลความได้ว่า	คุณภาพการฝึกอบรมต่ำ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามวิธีการดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างเครื่องมือ

2. วิจัยทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (เต็มดวง เจริญสุข. 2532: 14, Tenner & DeToro. 1992: 65)

3. สร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม จากนั้นนำไป Try out กลุ่มหลักสูตรผู้นำ ระหว่างวันที่ 11 - 13 ม.ค. 2558 ได้ค่า = .82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามแจกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหน้าที่แจกและขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจและซักถามเกี่ยวกับขอบเขตการวิจัย และวิธีการใช้เครื่องมือให้ผู้ช่วยแจกแบบสอบถามเข้าใจทุกขั้นตอน
3. ผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 ชุด ระหว่างวันที่ 14 มกราคม – 29 พฤษภาคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามกำหนดรหัสแบบสอบถาม และคะแนนตามเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

2. นำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3. ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยใช้ตารางและการพรรณาวิเคราะห์ใหม่ เกณฑ์ในการแบ่งความหมายค่าเฉลี่ย โดยกำหนดความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 101)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายความว่า	ความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายความว่า	ความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายความว่า	ความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายความว่า	ความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายความว่า	ความสำคัญน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพการฝึกอบรมที่คาดหวังและที่รับรู้ของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ ได้ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 67.38 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.62 มีอายุมากที่สุดระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.64 รองลงมามีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีอายุการทำงานมากที่สุดคือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.95 มีการศึกษามากที่สุดระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 51.87 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 และผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 187 คน ไม่เคยฝึกอบรมในหลักสูตรของวิถีลูกเสือมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับการฝึกอบรมเท่ากับ 3.78, ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับการฝึกอบรมเท่ากับ 3.72, ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้เท่ากับ 3.68, ด้านความเป็นรูปธรรมของการฝึกอบรมเท่ากับ 3.61 และด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจเท่ากับ 3.60

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพการฝึกอบรมที่คาดหวังและที่รับรู้ของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยแบ่งตามหัวข้อได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับอบรม ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับอบรม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการจัดฝึกอบรมของทหารเรือ คือ การจัดฝึกอบรมต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่าการฝึกอบรมนั้นต้องมีมาตรฐานในการฝึกอบรม ด้านความเป็นรูปธรรมของอบรม และด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ สอดคล้องกับชูชัย สมิทธิไกร (2554: 5) ซึ่งได้ให้ความหมายของคุณภาพการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เป็นรูปธรรมชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

2. เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการอบรมสูงกว่าเพศหญิง คือเท่ากับ 3.03 และ 2.90 และเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงในด้านการตอบสนองต่อผู้รับอบรม ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายในด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.09 สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา เหลี่ยมวรางกรู (2540: บทคัดย่อ) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้คุณภาพอบรมไม่

แตกต่างกัน ซึ่งการรับรู้ของผู้รับอบรมนั้นขึ้นอยู่กับการอบรมที่จัดให้ทั้งก่อนและหลังอบรม และการให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์จากผู้ให้สู่ผู้รับอบรมได้รับทราบ

3. อายุ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีกลุ่มอายุระหว่าง 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่นคือ 3.01 ซึ่งแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ย คือกลุ่มอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ กลุ่มอายุระหว่าง 46 – 55 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการตอบสนองต่อผู้รับอบรม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.06 สอดคล้องกับการศึกษาของ กิติยาภรณ์และคณะ (2552) พบว่า ผู้รับการอบรมที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีผลต่อคุณภาพการอบรมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ควรมีการประชุมพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในเรื่องการปฏิบัติตัวต่อผู้เข้าอบรมให้กับวิทยากรเข้าใจก่อนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การฝึกอบรมในด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ขัดเจนเป็นมาตรฐาน เพื่อ.ให้การจัดอบรมมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องด้วยการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการฝึกอบรมของผู้บริหาร PTTGC หลักสูตรผู้นำโดยวิถีลูกเสือเป็นการสำรวจในเชิงปริมาณเท่านั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการคุณภาพการจัดฝึกอบรม ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิติยาภรณ์ สินศุภเศวต(2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการวิชาการประเภทการฝึกอบรมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชูชัย สมิทธิไกร(2554)การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 7)กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เต็มดวง เจริญสุข(2532) การบริหารบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด(2535) วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

._____(2540) วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุพัตรา เหลี่ยมวรางค์กรู(2540 คุณภาพการอุปกรณ์ ศูนย์สิรินทรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ ตามการรับรู้ของผู้รับบริการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล