

ปัญหาการฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด Problems of Training in Procter & Gamble Manufacturing (Thailand) Ltd.

วุฒิไกร ชูประจง¹ อำนวย ตั้งเจริญชัย² และผดุงชัย ภูพัฒน์³

Wuttigrai Chuprajong¹, Amnart Tungjaroenchai² and Phadungchai Pupat³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ ค.อ.ม. (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ ³อาจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Chuprajong.w@pg.com, ktamnart@kmitl.ac.th, and pdc_2500@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการดำเนินการฝึกอบรม และด้านการประเมินผลการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างคือผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยผู้ฝึกอบรมด้านความรู้ทั่วไป 32 คน ผู้ฝึกอบรมด้านความรู้เทคนิค 83 คน และผู้ฝึกอบรมด้านความรู้เฉพาะทาง 107 คน รวมทั้งสิ้น 222 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีปัญหาการฝึกอบรมภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย

2. ผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ฝึกอบรมประเภทความรู้ต่างกันมีปัญหาการฝึกอบรมภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัญหา การฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม บริษัท

Abstract

The purposes of this research were to study and compare training problems of trainer in Procter & Gamble Manufacturing (Thailand) Ltd., which had 3 aspects: training plan, training process and training evaluation. Samples were 222 trainers which 32 General trainers, technical trainers and 107 functional trainers. The instrument for the data collection was 5 rating scales questionnaire with the reliability at 0.97. Statistic was used in analyze the data were mean, standard deviation and one way analysis of variance.

The findings were as follows:

1. The training problems of trainer in Procter & Gamble Manufacturing (Thailand) Ltd. as a whole was at a low level.

2. For the whole and each aspects of training in Procter & Gamble Manufacturing (Thailand) Ltd. The comparative study was not significantly different in terms of the variable of knowledge skills.

Keywords : problems, training, trainer, trainee, company

1. บทนำ

โลกยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไปอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การบริหารและวัฒนธรรม มีการแข่งขันด้านต่างๆ มากขึ้น อันเป็นผลทำให้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในสังคมและองค์กรต่างๆ ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อก้าวให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด เมื่อได้มีการเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของทางการบริหารทั้งหลาย อันได้แก่ คน เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือและวิธีการจัดการ จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ทั้งหมด กล่าวคือ ทรัพยากรอื่นๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย สึกหรือหรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอๆ อีกทั้งยังส่งผลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้ ที่สำคัญคือ “คน” สามารถบันดลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ได้ จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าหรือล้าหลังก็ได้และจะทำให้การดำเนินการต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานที่มุ่งหวังความสำเร็จทั้งหลายจึงต่างให้ความสำคัญกับคนและวิธีการพัฒนาคนในองค์กรหรือหน่วยงานของเขาอย่างมาก เพื่อให้คนของเขาที่มีอยู่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สุด [1] ดังนั้นจึงถือได้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถูกกำหนดให้เป็นนโยบายที่มีความสำคัญและเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางพัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวและมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีที่เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง [2]

ด้วยเหตุนี้หน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงตอบสนองนโยบายในการพัฒนาบุคคล โดยมีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูน ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้านให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น อันเป็นผลนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและหน่วยงาน การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาคุณค่าของบุคลากรและการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงคุณภาพ การลดต้นทุน การลดการสูญเสียในองค์กร รวมถึงความสูญเสียโอกาสหรือวิธีการทำงานที่สูญเสียเปล่าที่เกิดขึ้นในสำนักงาน เช่น ระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อน การประชุมที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดทัศนคติที่ดีในการบริการ หากพนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้และสร้างจิตสำนึกที่ดี ย่อมทำให้การทำงานในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมากขึ้น มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมโดยตรงแยกจากหน่วยงานหลัก เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ การฝึกอบรมมีลักษณะเช่นเดียวกับการเรียนการสอน [3] กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมก็คือการศึกษา การศึกษาก็คือการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ บุคคล โครงการ วิธีการ หลักสูตร และบรรยากาศ ในองค์ประกอบนี้ บุคคลซึ่งหมายถึง ผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่การผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค รายใหญ่ของประเทศ มีทั้งพนักงานชายและหญิงอายุตั้งแต่ 21-55 ปี เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2531 ตั้งอยู่เลขที่ 112 หมู่ที่ 5 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีเนื้อที่ 62 ไร่ ในปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 1,972 คน ดำเนินการผลิตสินค้า อุปโภคบริโภค เพื่อรองรับความต้องการใช้สินค้า อุปโภค บริโภค ของประชากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการผลิตสินค้า อุปโภค บริโภค ที่มีคุณภาพสูงตามที่ต้องการของตลาด การผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานย่อมขึ้นอยู่กับเทคโนโลยี เครื่องจักร และบุคลากร บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จึงได้กำหนดแนวทางและปรัชญาการทำงานขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันของธุรกิจ โดยการจัดทำโครงการวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Culture of Learning) [4] ขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงาน และ ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เพราะการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและ จำเป็นมากในการที่จะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการที่ดีที่สุดในการให้ความรู้ในลักษณะนี้ ก็คือ การจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการขึ้นเพราะการ ฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและมีการวางแผนอย่างรอบคอบ และเหมาะสม จะมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งก็ ตามวัตถุประสงค์เฉพาะของงานที่หน่วยงานนั้นต้องการ [5]

จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ เกี่ยวข้อง ได้รับทราบและนำไปประกอบการพิจารณาการ ฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะอำนวยความสะดวกแก่การพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรม

3. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดจากนโยบายการฝึกอบรม บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นำมาปรับเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัญหาการฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การ ประเมินผลการฝึกอบรม

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 526 คน

4.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan [6] การเลือกกลุ่ม ตัวอย่างนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรมที่สังกัด

4.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

4.2.1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ประเภทความรู้ของการฝึกอบรม แบ่งเป็น ด้านความรู้ทั่วไป ด้านความรู้เทคนิค และด้านความรู้เฉพาะทาง

4.2.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ ประเภทความรู้ของการฝึกอบรมที่ผู้ ฝึกอบรมสังกัดอยู่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ 3 ด้าน คือ การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือไปยังบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยตนเองเพื่อขออนุญาตจากผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในการขอ ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลใน บริษัท

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 วิเคราะห์ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน ความรู้การฝึกอบรมและภาพรวม

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน มีดังต่อไปนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีปัญหา มากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีปัญหา มาก

2.50-3.49 หมายถึง มีปัญหา ปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีปัญหา น้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีปัญหา น้อยที่สุด

7.2 วิเคราะห์ความแตกต่างของปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

8. ผลการวิจัย

การศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรม

ประเภทความรู้ของการฝึกอบรม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ด้านความรู้ทั่วไป	32	14.41
ด้านความรู้เทคนิค	83	37.39
ด้านความรู้เฉพาะทาง	107	48.20
รวม	222	100

จากตารางที่ 1 ผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรม ในความรู้เฉพาะทาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาคือด้านความรู้เทคนิค คิดเป็นร้อยละ 37.39 และประเภทความรู้ของการฝึกอบรมที่มีจำนวนผู้ฝึกอบรมอยู่น้อยที่สุดคือด้านความรู้ทั่วไป โดยคิดเป็นร้อยละ 14.41

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ปัญหา	\bar{x}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การวางแผนการฝึกอบรม	1.76	0.33	น้อย
2. ด้านการดำเนินการฝึกอบรม	1.78	0.30	น้อย
3. ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม	1.78	0.37	น้อย
รวม	1.77	0.32	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีปัญหาการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.76-1.78 ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการดำเนินการฝึกอบรมและด้านการประเมินผลการฝึกอบรม ($\bar{x}=1.78$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ($\bar{x}=1.76$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นรายด้าน และภาพรวม จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรม

ปัญหาการฝึกอบรม	ความรู้ทั่วไป		ความรู้เทคนิค		ความรู้เฉพาะทาง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1.ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	1.73	0.74	1.76	0.75	1.77	0.74
2.ด้านการดำเนินการฝึกอบรม	1.77	0.81	1.75	0.75	1.81	0.73
3.ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม	1.67	0.81	1.74	0.79	1.84	0.73
รวม	1.73	0.79	1.75	0.76	1.80	0.74

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นรายด้าน และภาพรวม จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรม

ปัญหาการฝึกอบรม	ความรู้ทั่วไป		ความรู้เทคนิค		ความรู้เฉพาะทาง	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	1.73	0.74	1.76	0.75	1.77	0.74
2. ด้านการดำเนินการฝึกอบรม	1.77	0.81	1.75	0.75	1.81	0.73
3. ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม	1.67	0.81	1.74	0.79	1.84	0.73
รวม	1.73	0.79	1.75	0.76	1.80	0.74

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ประเภทความรู้ทั่วไป มีปัญหาการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.73$) ด้านการดำเนินการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.77$) และด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.67$)

ผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ประเภทความรู้เทคนิค มีปัญหาการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการฝึกอบรม มี

ปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.76$) ด้านการดำเนินการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.75$) และด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.74$)

ผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ประเภทความรู้เฉพาะทาง มีปัญหาการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.76$) ด้านการดำเนินการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.81$) และด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.84$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมใน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นรายด้าน และภาพรวม จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรม

ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.46	1.23	1.08	0.34
	ภายในกลุ่ม	219	248.42	1.13		
	รวม	221	250.88			
ด้านการดำเนินการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.73	2.36	1.86	0.15
	ภายในกลุ่ม	219	278.47	1.27		
	รวม	221	283.21			
ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.59	1.79	1.32	0.26
	ภายในกลุ่ม	219	296.27	1.35		
	รวม	221	299.87			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.92	4.96	1.87	0.15
	ภายในกลุ่ม	219	579.35	2.64		
	รวม	221	589.28			

*P<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ประเภทความรู้ของการฝึกอบรมต่างกัน มีปัญหาการฝึกอบรมโดยภาพรวม และรายปัญหาไม่แตกต่างกัน

9. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย จึงนำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย อาจเนื่องมาจากว่า กระบวนการฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีขั้นตอนการฝึกอบรมและผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้ผู้ฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการฝึกอบรมและง่ายต่อการติดต่อผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน แล้วยังมีการให้ผู้ฝึกอบรมได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นผู้อบรมจากผู้เชี่ยวชาญและต้องผ่านการประเมินก่อนจะทำการฝึกอบรม และบริษัทมีการสนับสนุนให้ผู้ฝึกอบรมได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้ใหม่ๆจากด้านนอกบริษัท จึงทำให้มีปัญหาการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จำแนกการอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการวางแผนการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากการวางแผนการฝึกอบรม มีขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรมและมีรายชื่อผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้ผู้ฝึกอบรมมีความสะดวกต่อการวางแผนการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ไชมอน และอาร์แมน เอ.อัลเซียส อ้างอิงใน ัญญลักษณ์ พรหทัยรัตน์ [7] ที่กล่าวว่า การวางแผนก็คือการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ โดยทั่วไปจะเป็นการตอบคำถามต่อไปนี้คือ จะทำอะไร (what) ทำไมต้องทำ (why) ใครบ้างจะเป็นผู้กระทำ (who) จะกระทำเมื่อใด (when) จะกระทำที่ไหนบ้าง (where) และจะกระทำกันอย่างไร (how)

1.2 ปัญหาการฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากว่าผู้ฝึกอบรมมีความรู้ความชำนาญเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ตรงตามหัวข้อที่ฝึกอบรม ประกอบกับการได้รับการอบรมเพื่อให้ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ จึงทำให้มีทักษะอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สันหัต สันธุพันธ์ประทุม อ้างอิงใน วุฒิสักดิ์ บุญแน่น [8] ที่กล่าวว่า ถึงแม้หลักสูตรฝึกอบรมจะเลอเลิศแค่ไหนก็ตาม แต่ถ้าวิทยากรไม่มีความรู้และขาดทักษะในการให้การฝึกอบรมแล้ว การฝึกอบรมนั้นคงจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น สถาบันฯ จึงมีโครงการที่จะสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของวิทยากรโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมเทคนิคการฝึกอบรมให้กับวิทยากรของสถาบันฯ จากศูนย์ฝึกอบรม และจัดให้มีการสัมมนาวิทยากรทุกปีเพื่อเป็นการสรุปปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการฝึกอบรม ตลอดจนหาวิธีแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ให้ลุล่วงไป

1.3 ปัญหาการฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากหน้าที่ของผู้ฝึกอบรมคือ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะต้องมีการประเมินผลควบคู่เสมอเพราะการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบผู้เข้าฝึกอบรมว่าสิ่งที่ผู้ฝึกอบรมได้ถ่ายทอดไปนั้นผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรอนสันด์ อ้างอิงใน ชวฤทธิ์ ปัญญาไว [9] ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผล คำนี้มักใช้คู่กับการวัดผลอยู่เสมอ แต่จริงๆแล้วมีความหมายแตกต่างกัน โดยเฉพาะในการเรียนการสอนหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ใช้คำว่าประเมินผลการเรียนกันอยู่ประจำหลังจากการเรียนสอนเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อจะได้รู้ว่าผลการเรียนของนักเรียนก้าวหน้าเป็นอย่างไร การประเมินผลนิยามว่าเป็น กระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ ประเมินว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใดบางกรณีจึงต้องมาใช้ปริมาณจากการพิจารณาตัดสินด้วยคุณธรรมแล้วสรุป บางกรณีไม่ต้องใช้ตัวเลขจากการวัด เป็นแต่เพียงการหาข้อมูลจากด้านอื่นมาประกอบการพิจารณาตัดสิน เช่น ประสิทธิภาพเยี่ยมสะสม เป็นต้น

2. จากการเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้จำแนกตามประเภทความรู้ของการฝึกอบรมพบว่า ผู้ฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ฝึกอบรมประเภทความรู้ต่างกันมีปัญหาการฝึกอบรมโดยภาพรวม ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการดำเนินการฝึกอบรมและด้านการประเมินผลการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากว่าระบบการฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีขั้นตอนการฝึกอบรมเป็นมาตรฐานและได้รับการอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆมาจากที่เดียวกัน ทำให้ผู้ฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจใน

กระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้อง จึงส่งผลให้ปัญหาการฝึกอบรมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันและผลของการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรเชษฐ์ โนรีรัตน์ [10] ได้ศึกษาปัญหาการสอนของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนจังหวัดยโสธร มีปัญหาโดยรวมในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

10. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1.1 ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรม ในด้านการดำเนินการฝึกอบรมและด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มีปัญหาการฝึกอบรมมากกว่าทุกๆด้าน ควรมีการจัดทำขั้นตอนและจัดฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม ในด้านนี้ให้มีความรู้ด้านการดำเนินการฝึกอบรมและด้านการประเมินผลการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น

1.2 ปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมประเภทความรู้ด้านความรู้เฉพาะทาง มีปัญหาการฝึกอบรมมากกว่าทุกๆด้าน ควรมีการจัดฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมประเภทความรู้ด้านความรู้เฉพาะทาง ในทุกด้านให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมจำแนกเป็นประสบการณ์การทำงานของผู้ฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชูชัย สมितिไกร. 2545. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] พชรินทร์ สุวรรณบุตร. 2554. การพัฒนาชุดฝึกวิชาออปแอมป์ และลิเนียร์ไอซีตาม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2546. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 10(3), น.29-35
- [3] ชาญ สวัสดิ์สาลี. 2546. คู่มือฝึกฝึกอบรมมีอาชีพการจัดการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชำราชาการพลเรือน.
- [4] มณีญา สานสนอง. 2554. นโยบายการฝึกอบรมบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- [5] เต๋นพงษ์ พลละคร. 2540. ปัญหาและการบริหารฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [6] พรณิ ลีกิจวัฒน์. 2549. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [7] ธัญญลักษณ์ พรหทัยรัตน์. 2539. ปัญหาการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] วุฒิสักดิ์ บุญแน่น. 2553. เอกสารประกาศและแนวทางปฏิบัติฝ่ายวิชาการ. ค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2555, จาก <https://sites.google.com/site/acadedmsu/prakas-fay-wichakar>
- [9] ชวฤทธิ์ ปัญญาไว. 2545. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้านการฝึกอบรม. ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [10] จิรเชษฐ์ โนรีรัตน์. 2547. ปัญหาการสอนของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนจังหวัดยโสธร. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต. สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.