



การตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากร  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

DECISION MAKING TO ATTEND THE INFORMATION AND  
COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT) PERSONNEL DEVELOPMENT  
PROGRAM OF THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,  
MINISTRY OF EDUCATION

สุพัตรา สอนเถื่อน

SUPATTRA SORNTUAN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2560



การตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากร  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

DECISION MAKING TO ATTEND THE INFORMATION AND  
COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT) PERSONNEL DEVELOPMENT  
PROGRAM OF THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,  
MINISTRY OF EDUCATION

สุพัตรา สอนเถื่อน

SUPATTRA SORNTUAN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ การตัดสินใจเข้ารับการศึกษาประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ชื่อ นามสกุล นางสาวสุพัตรา สอนเถื่อน  
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชา การจัดการ  
คณะ บริหารธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

  
.....ประธานกรรมการ  
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ณัฐชา อ่างรงค์)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

  
.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

<b>ชื่อการค้นคว้าอิสระ</b>	การตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
<b>ชื่อ สกุล</b>	นางสาวสุพัตรา สอนเถื่อน
<b>ชื่อปริญญา</b>	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
<b>กลุ่มวิชาและคณะ</b>	การจัดการ บริหารธุรกิจ
<b>ปีการศึกษา</b>	2560

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ระหว่างปี 2558 - 2560 จำนวน 175 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ย กลุ่ม 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบการตัดสินใจ

เข้าฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlative Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม ระดับปานกลาง ด้านการต้องการความสำเร็จ ด้านความสนใจพิเศษ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลระดับสูง ปัจจัยจูงใจภายนอก ด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านนโยบายหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรมระดับสูง องค์ประกอบการตัดสินใจ เข้าฝึกอบรม ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้อบรม มี ด้านสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่อบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านประโยชน์ที่รับจากการอบรม มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมระดับสูงทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจ เข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรม ด้านความสนใจพิเศษ ด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในทุกด้าน ปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรม ด้านการต้องการความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ด้านสื่อทัศนูปกรณ์ และด้านประชาสัมพันธ์



<b>Independent Study Title</b>	Decision Making to Attend the Information and Communication Technology (ICT) Personnel Development Program of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education
<b>Author</b>	Miss Supattra Sorntuan
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Field of Study</b>	Management, Faculty of Business Administration
<b>Academic year</b>	2017

## ABSTRACT

The study on decision making to attend the information and communication technology (ICT) personnel development program of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education was aimed to study motivating factors, personal factors, and relationship of motivating factors and decision making factors to attend the program. The data were collected through a questionnaire and analyzed by descriptive statistics, frequency, percentage, mean, and standard deviation. As for inferential statistics, inferential statistics such as independent samples t-test analysis was applied to look for the difference between two groups; One-Way ANOVA for three or more and study of relationship between motivating and decision-making factors to attend the training using Pearson's Product Moment Correlative Coefficient.

The study results showed that internal motivating factors concerning respect moderately affected the motivation on training. Desire for success, special interest, and work responsibility highly affected the motivation while external motivating factors such as the superintendent's reliability, the work progress, and the organizational policies highly affected the training motivation. Regarding decision making factors, training courses, trainers, audiovisual equipment, training period, training public relations, and the benefits of the training highly affected every aspect of decision making. Concerning

personal factors, gender, age, educational level, position, and work experience did not affect the decision-making to attend the information and communication technology (ICT) personnel development program. Factors motivating the personnel to attend the ICT personnel development program including the superintendent's reliability, work progress, and organizational policies positively correlated with the decision factors to attend the training for potential ICT personnel in all aspects. Also motivating factors regarding the desire for success and work responsibility had a negative relationship with the decision factors with the aspects of audiovisual equipment and public relations to participate the information and communication technology (ICT) personnel development program of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.



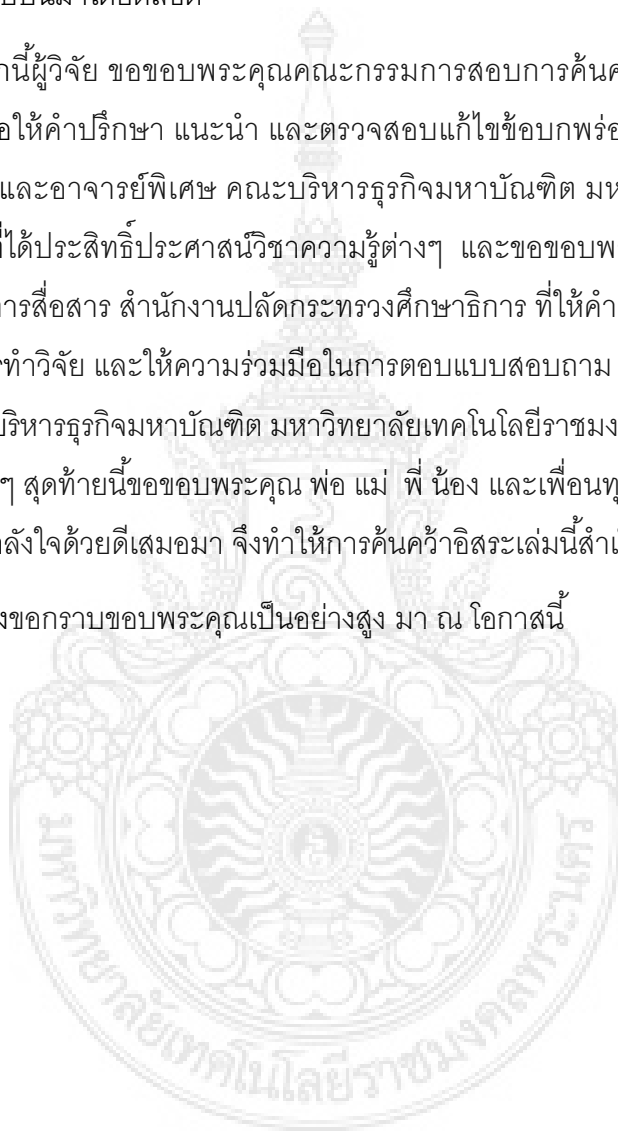
## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการทำวิจัยฉบับนี้มาโดยตลอด

นอกจากนี้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ และขอขอบพระคุณ พี่ๆ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้คำแนะนำและข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ประกอบการทำวิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้ง ขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ช่วยประสานงานต่างๆ สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

สุจิตรา สอนเดือน





# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.3 สมมติฐานการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.6 กรอบแนวความคิด	10
1.7 นิยามศัพท์	11
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	17
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ	25
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3. วิธีดำเนินการ	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือวิจัย	64

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
4.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการ พัฒนาบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	71
4.3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	76
4.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานการศึกษา	83
5. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	91
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	94
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	102
การศึกษาและการทำงาน	110

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม	46
2.2 สรุปผลการตรวจสอบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
3.1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสำนัก	63
4.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	69
4.2 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	71
4.3 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจภายในด้านการต้องการความสำเร็จ	72
4.4 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจภายในด้านความสนใจพิเศษ	72
4.5 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบในงาน	73
4.6 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจภายนอกด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	74
4.7 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจภายนอกด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	75
4.8 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจภายนอกด้านนโยบายหน่วยงาน	75
4.9 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	76
4.10 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้อบรม	77
4.11 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านสื่อทัศนูปกรณ์	78
4.12 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	79

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านสถานที่อบรม	80
4.14 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์	81
4.15 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม	82
4.16 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น บุคลากรชายและ หญิงเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้าน ICT	83
4.17 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรที่อายุต่างกัน เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้าน ICT	84
4.18 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรที่ระดับ การศึกษาต่างกัน เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT	85
4.19 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากร ที่ตำแหน่งงานต่างกัน เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจ เข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT	86
4.20 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากร ที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจ เข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน IC	87
4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT	88

## สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 แสดงผู้เข้ารับการอบรมแต่ละสำนัก แยกประเภทชายหญิง ประจำปี 2558	3
1.2 แสดงผู้เข้ารับการอบรมแต่ละสำนัก แยกประเภทชายหญิง ประจำปี 2559	4
1.3 แสดงผู้เข้ารับการอบรมแต่ละสำนัก แยกประเภทชายหญิง ประจำปี 2560	5
1.4 แสดงการลดลงของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างปี 2558 – 2560	6
2.1 กระบวนการจูงใจ	29
2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow	37



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

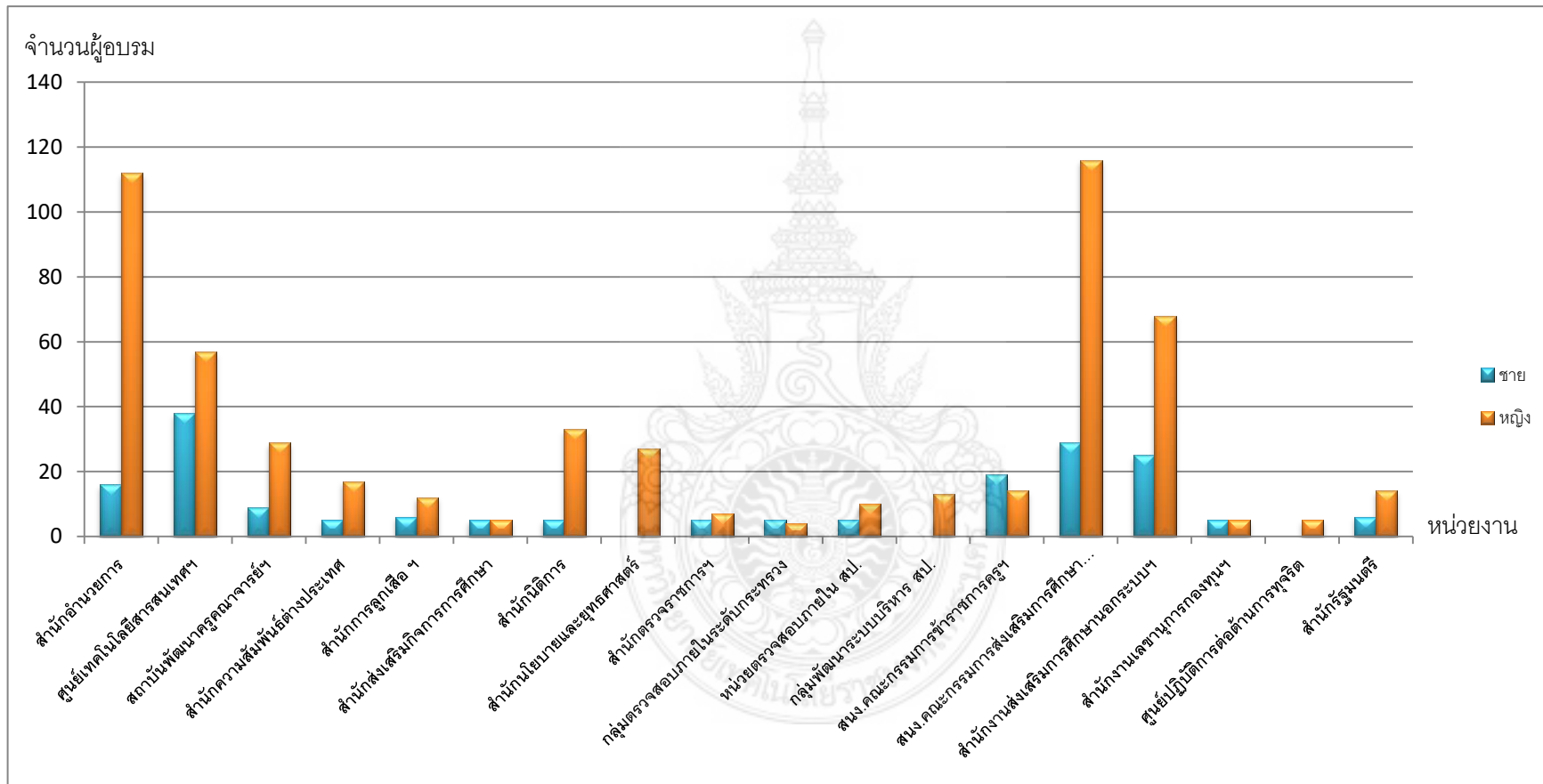
ข้าราชการ คือ ทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนต่อภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของประชาชน ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่ทางราชการต้องการ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญและรับผิดชอบอย่างจริงจังภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ นักบริหารทุกระดับ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากลโดยเน้นกลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ 1) ข้าราชการรุ่นใหม่ 2) ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง 3) ผู้บริหารระดับกลาง 4) ผู้บริหารระดับสูง 5) ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล 6) ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สำนักงาน ก.พ., 2552)

ในปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายในการพัฒนาประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกที่ภาครัฐทั่วโลกต่างนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้รูปแบบการปฏิบัติงานในภาครัฐปรับเปลี่ยนไปเป็นรัฐบาลดิจิทัลซึ่งการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานในภาครัฐดังกล่าว ทำให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานของประเทศไทย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในแต่ละกลุ่ม แต่ละระดับ แตกต่างกันในเบื้องต้นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรจะต้องมีความรู้ในเรื่องการใช้โปรแกรมและการประยุกต์ใช้งานตาม

ภารกิจที่รับผิดชอบ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ, 2560)

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในส่วนที่เป็น การทดลองนำร่อง หรือการพัฒนา อีกทั้งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งข้าราชการพลเรือน 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการคำนวณ และทักษะการจัดการข้อมูล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงได้นำ แนวทางดังกล่าวมาประยุกต์และจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเป็นโครงการที่จัดอบรมด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาปรับใช้กับภารกิจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันและในอนาคต ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยโครงการนี้จะเป็นโครงการต่อเนื่อง ที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ อบรม โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในการเข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าวผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ สมัครเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ และเมื่อได้จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่แน่นอนก็จะ กำหนดจำนวนรุ่นในแต่ละหลักสูตร แต่เนื่องจากการจัดอบรมที่ผ่านมาจำนวนบุคลากรที่สมัครเข้า รับการอบรมเริ่มมีจำนวนลดลง ทำให้การจัดอบรมอาจไม่คุ้มค่า ที่จะจัดในปีต่อไป โดยจะเห็นได้ จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปี 2558 - 2560 ของแต่ละสำนัก ดังภาพ 1.1 - 1.3 และกราฟ แนวโน้ม 3 ปีย้อนหลังของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังภาพ 1.4

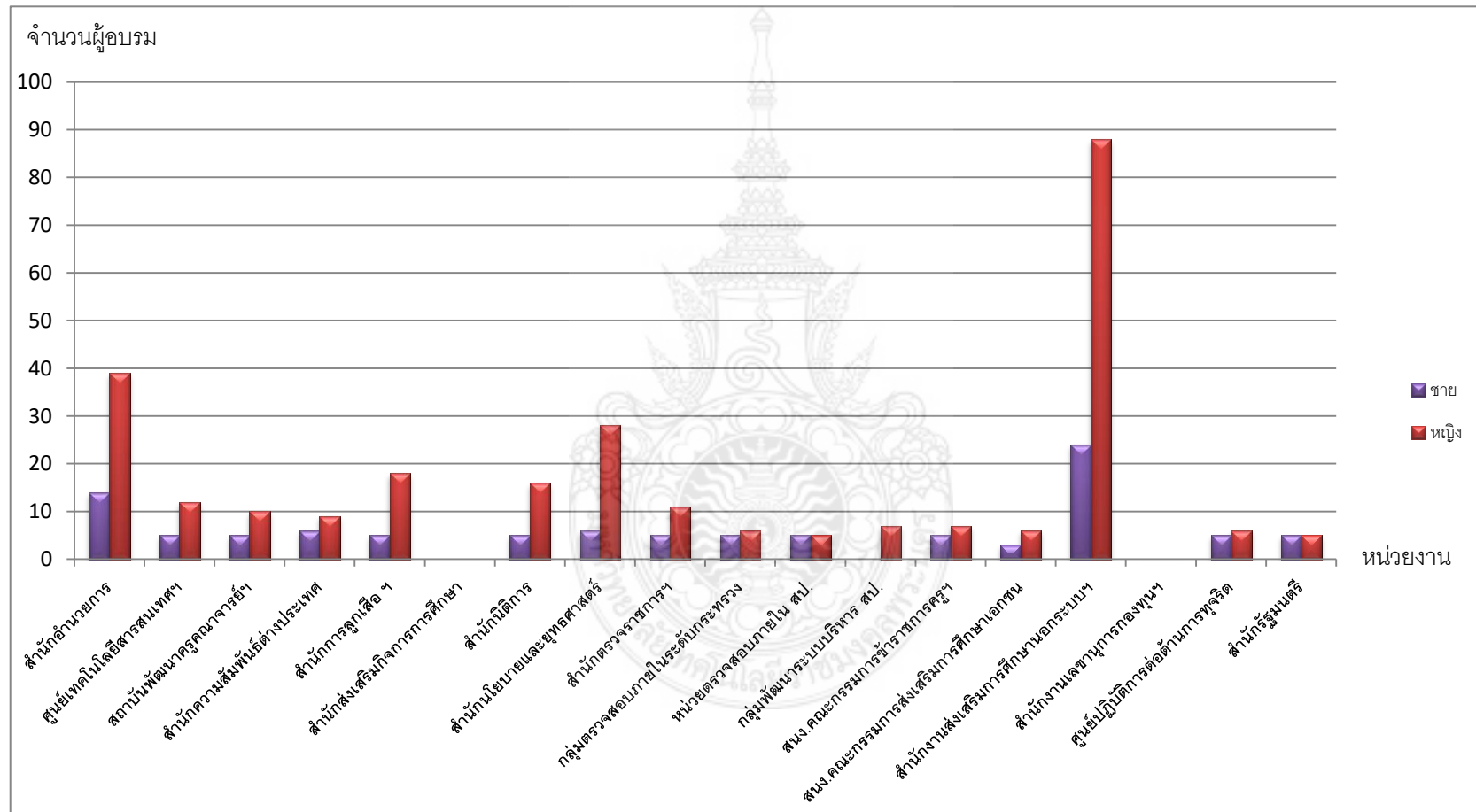
ภาพ 1.1 แสดงผู้เข้ารับการอบรมแต่ละสำนัก แยกประเภทชายหญิง ประจำปี 2558



ที่มา : กลุ่มสนับสนุนและฝึกอบรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป.ศธ.

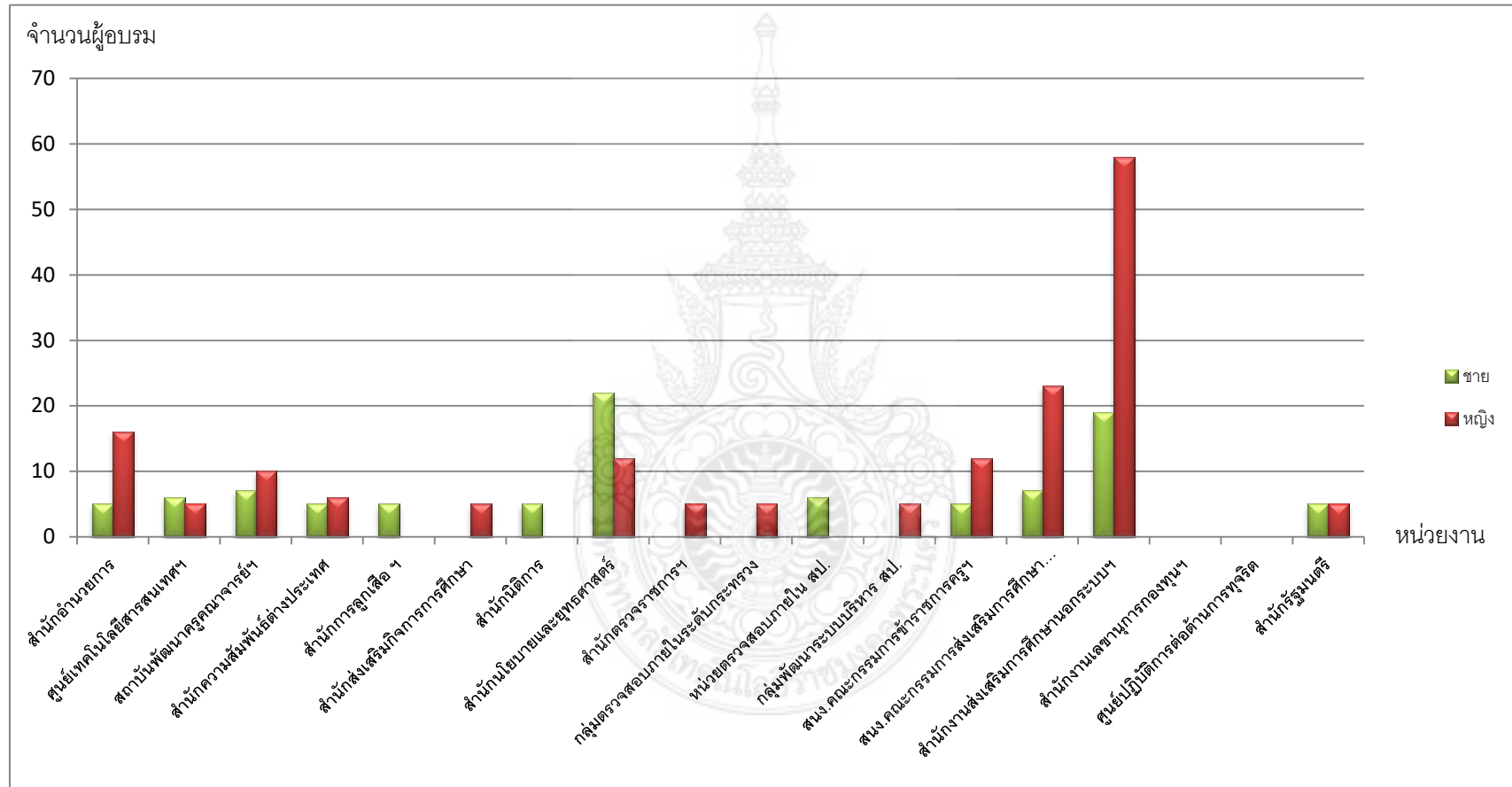


ภาพ 1.2 แสดงผู้เข้ารับการอบรมแต่ละสำนัก แยกประเภทชายหญิง ประจำปี 2559



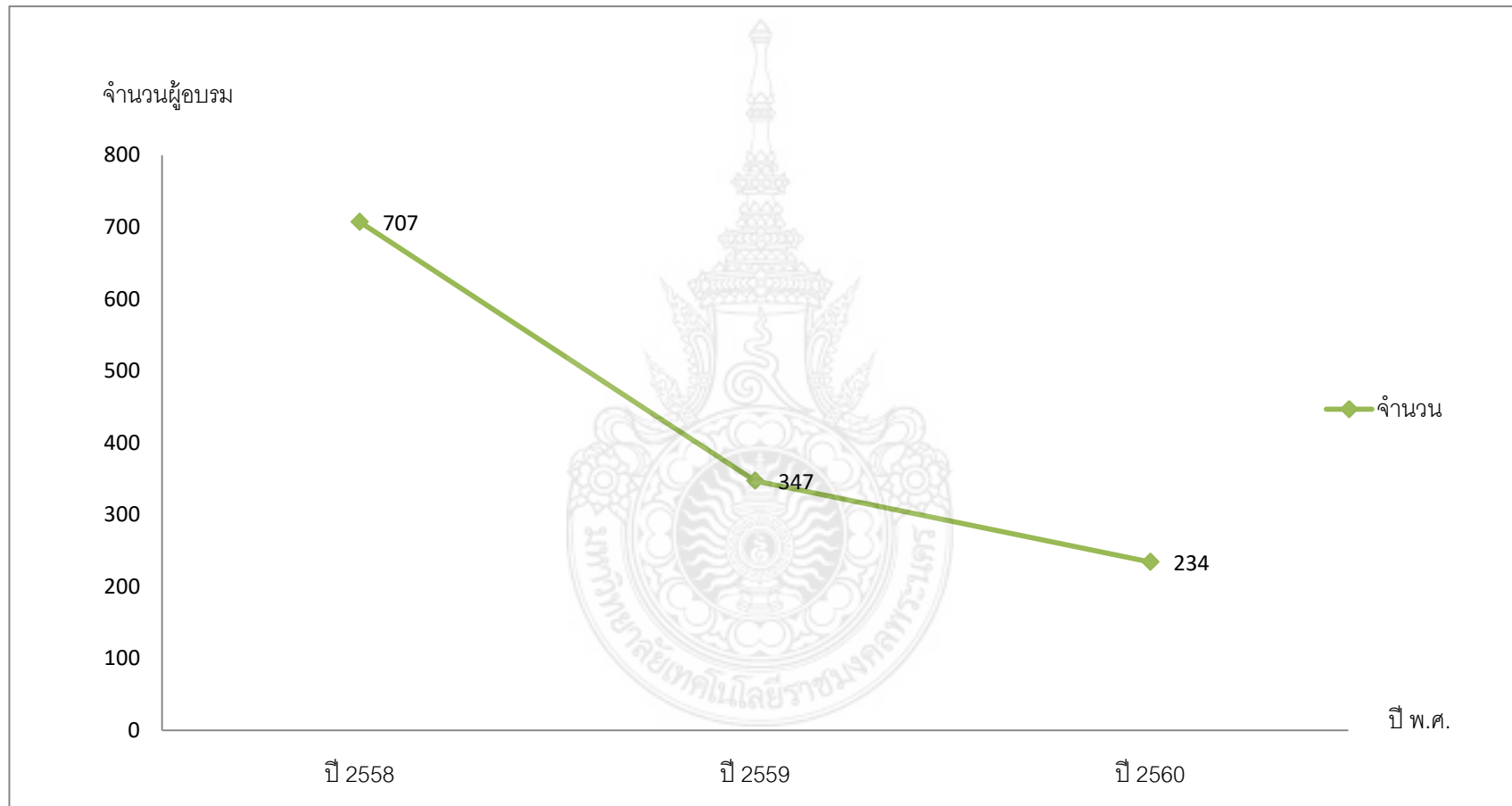
ที่มา : กลุ่มสนับสนุนและฝึกอบรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป.ศธ.

ภาพ 1.3 แสดงผู้เข้ารับการอบรมแต่ละสำนัก แยกประเภทชายหญิง ประจำปี 2560



ที่มา : กลุ่มยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป.ศธ.

ภาพ 1.4 กราฟแสดงการลดลงของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างปี 2558 – 2560



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับ การฝึกอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสาร(ICT)ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยศึกษาจากข้อมูล 3 ปี คือปี พ.ศ. 2558 – 2560 เพื่อนำข้อมูล มาวิเคราะห์ประเมินการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อเป็นแนวทางในการ จัดทำแผนปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมของโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรม ในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้า ฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรม ในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบการ ตัดสินใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงานและประสบการณ์เข้ารับอบรม

ปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรม ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจภายใน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ การต้องการความสำเร็จ ความสนใจพิเศษและ ความรับผิดชอบในงาน 2) ปัจจัยจูงใจภายนอก ประกอบด้วย ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และ นโยบายหน่วยงาน

ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรฝึกอบรม 2) ด้านวิทยากรผู้อบรม 3) ด้านสื่อทัศนูปกรณ์ 4) ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 5) ด้านสถานที่ฝึกอบรม 6) ด้านการประชาสัมพันธ์ 7) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในระหว่างปี 2558 - 2560 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 หน่วยงาน

### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560 รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ประมาณ 3 เดือน

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

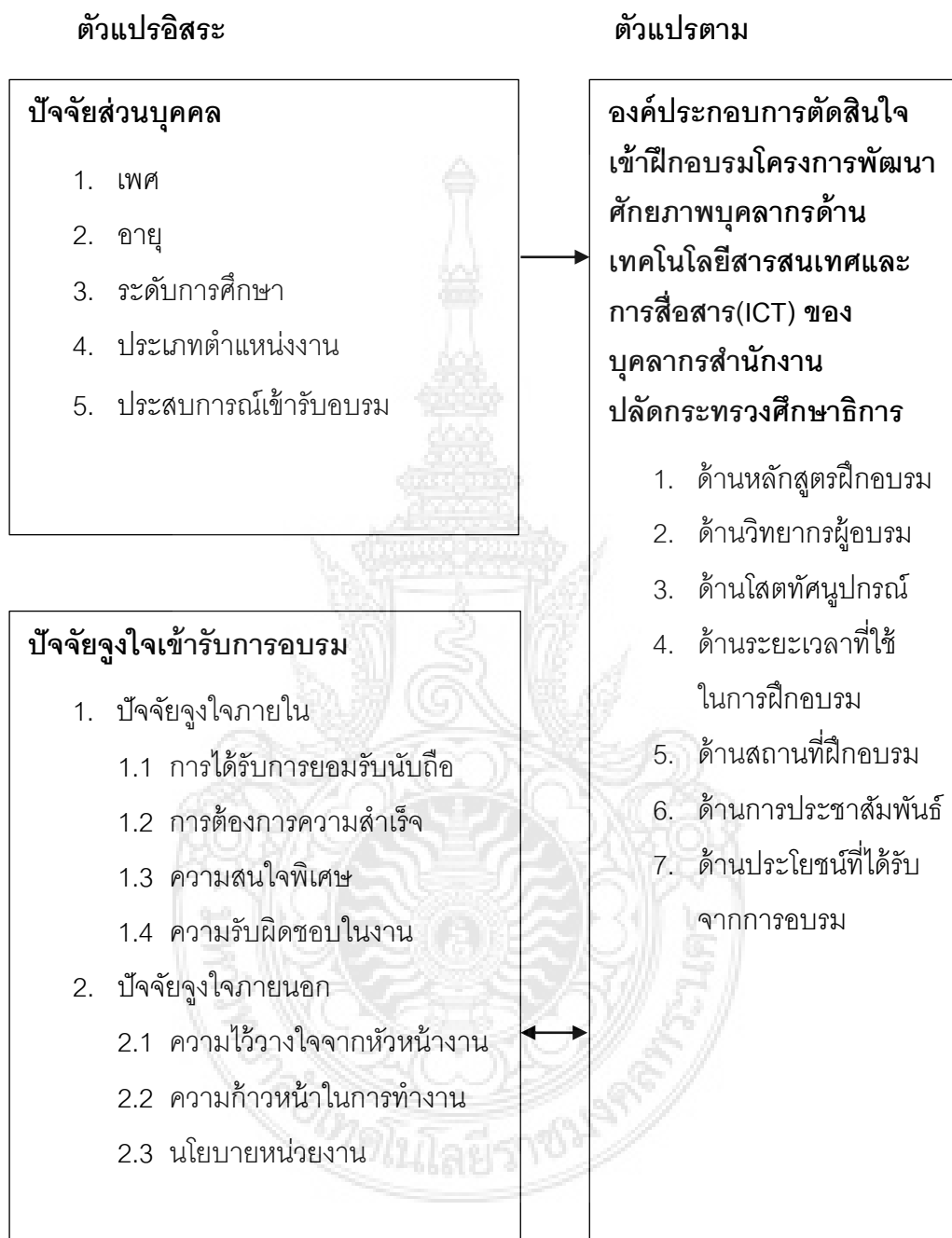
1.5.1 บุคลากรเข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพิ่มมากขึ้น

1.5.2 เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.5.3 เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมที่มีอยู่แล้วให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



## 1.6 กรอบแนวความคิด



## 1.7 นิยามศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในเรื่องต่างๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และประสบการณ์เข้ารับอบรม

ปัจจัยจูงใจภายในหมายถึง ปัจจัยของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การยอมรับนับถือ 2) การต้องการความสำเร็จ 3) ความสนใจพิเศษ 4) ความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกหมายถึง ปัจจัยของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย 1)ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) นโยบายหน่วยงาน

องค์ประกอบการตัดสินใจ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย 7 ด้าน 1) ด้านหลักสูตรฝึกอบรม 2) ด้านวิทยากรผู้อบรม 3) ด้านสื่อทัศนูปกรณ์ 4) ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 5) ด้านสถานที่ฝึกอบรม 6) ด้านการประชาสัมพันธ์ 7) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับการศึกษาในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิดและตัวแปรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทางเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

##### 2.1.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

คณาจารย์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2550) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้จัดการสารสนเทศ ได้แก่ การจัดเก็บ การประมวลผล การค้นคืน การรับ - ส่งสารสนเทศ จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเทคโนโลยีที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสาร ข้อมูลและเทคโนโลยีอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้อมูลและสัญญาณที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบ Digitized Code ทั้งนี้ให้รวมถึงเทคโนโลยีข้อมูลหลายสื่อ Multimedia

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ และไพบุรณ เกียรติโกลม (2545) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเทคโนโลยีที่ประกอบขึ้นด้วยระบบการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลระบบสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผนจัดการและ

ใช้งานร่วมกันอย่างมีระบบรังสรรค์ เพิ่งนุ (2544) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technology : ICT) เป็นการผสมผสานของเทคโนโลยีสารสนเทศ Information Technology หรือ IT เข้ากับระบบการสื่อสารโทรคมนาคม Communication Technology หรือ CT ที่ควบคุมระบบสื่อสารได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร โทรศัพท์และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ กับระบบคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ฐานข้อมูลและบริการสารสนเทศตลอดจนระบบเครือข่ายโทรคมนาคมจำนวนมากที่เชื่อมโยงติดต่อกันและใช้ร่วมกันได้

กิตานันท์ มลิทอง (2548) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นส่วนผสมผสานระหว่างเทคโนโลยี 2 ประเภท คือ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) คือ การทำงานร่วมกันระหว่างฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ในการประมวล จัดเก็บ เข้าถึง สืบค้น นำเสนอ และเผยแพร่สารสนเทศด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ 2) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology : CT) คือ อุปกรณ์ในการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อการเข้าถึง ค้นหาและรับส่งสารสนเทศด้วยความรวดเร็ว เมื่อนำคำ IT และ CT มารวมกันเป็น Information and Communications Technology : ICT จึงหมายถึง “ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อจัดเก็บอย่างเป็นระบบสามารถเข้าถึงและสืบค้นนำมาใช้ได้โดยสะดวกเป็นสื่อกลางนำเสนอสารสนเทศ รวมถึงการรับส่งสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารความเร็วสูง เพื่อส่งผ่านสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว”

Turban, Mclean and Wetherbe (2001) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในการออกแบบและการพัฒนาระบบสารสนเทศ รวมถึง ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) ระบบฐานข้อมูล (Database) การสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommunication) และระบบรับ – ให้บริการ (Client – Server System)

Laudon and Laudon (2002) กล่าวว่าเทคโนโลยี สารสนเทศไว้ว่า การรวมองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันในการจัดเก็บ และประมวลผล ข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่สามารถเรียกมาใช้หรือกระจายไปยังผู้เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการประสานงาน การดำเนินงานการควบคุม การวิเคราะห์และการวางรูปแบบขององค์กรให้มีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย

คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ (Computer Hardware) คือ เครื่องมือหรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับป้อนข้อมูลการประมวลผลและการนำเสนอข้อมูลในระบบสารสนเทศ

คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ (Computer Software) คือ ชุดคำสั่งที่ใช้สำหรับควบคุมการทำงาน และประสานงานระหว่างอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทำงานตามที่ต้องการ

อุปกรณ์บันทึกข้อมูล (Storage Devices) มีทั้งส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ได้แก่ อุปกรณ์บันทึกข้อมูลแบบจานแม่เหล็ก (Hard Disk) เทปแม่เหล็ก (Magnetic Tape) ส่วนซอฟต์แวร์ คือ ชุดคำสั่งที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

เทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร (Communication Technology) ประกอบด้วย อุปกรณ์ และ ชุดคำสั่งที่ใช้สำหรับเชื่อมต่ออุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ เข้าด้วยกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

จากความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ที่ใช้วิเคราะห์ประมวลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีความถูกต้อง ความแม่นยำ และรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ ลดปริมาณการใช้กระดาษ

## 2.1.2 ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คณาจารย์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2550) ได้อธิบายประโยชน์และองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ดังนี้

2.1.2.1 ความเร็ว การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้จะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็ว ยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นการประมวลผลการค้นหาข้อมูล จะทำได้สะดวกรวดเร็วประหยัดเวลาในการค้นหาข้อมูล เช่น การใช้งานระบบห้องสมุดอัตโนมัติ

2.1.2.2 ความถูกต้อง คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีการประมวลผลข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำทำให้ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลนั้นมีความผิดพลาดน้อยกว่าการประมวลผลด้วยมนุษย์

2.1.2.3 การเก็บบันทึกข้อมูล ข้อมูลที่เก็บบันทึกในระบบคอมพิวเตอร์จัดเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีสื่อที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลทำให้มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลได้จำนวนมากและมีความคงทนถาวรมากกว่าการเก็บข้อมูลในรูปแบบของกระดาษ

2.2.2.4. การเผยแพร่ข้อมูล การรับส่งข้อมูลในปัจจุบันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้การเผยแพร่ข้อมูลทำได้อย่างรวดเร็วเพิ่มความสามารถเผยแพร่กระจายไปยังทั่วโลกอย่างรวดเร็วพร้อมแดน

ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงมีประโยชน์กับชีวิตประจำวัน เมื่อองค์กรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารจะทำให้การดำเนินการ สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้นลดความผิดพลาด และลดการเก็บเอกสาร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องนำมาประยุกต์ใช้

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลนั้น เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ โดยจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานต่างๆ อันได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวทางชีวภาพคุณลักษณะทางกายภาพ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติเพราะจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้ บุคคลมีความแตกต่างกันได้ในส่วนของบุคลิกภาพ ทัศนคติ การเรียนรู้ การรับรู้ และแรงจูงใจในการทำงาน

สุพาดิ์ สฤษฏีวานิช (2552) กล่าวว่าคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลที่ควรเริ่มต้นวิเคราะห์ ได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุ เพศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุในองค์กรและระดับการศึกษา และคุณลักษณะทางชีวภาพหรือชีวประชากรศาสตร์ ไว้ดังนี้

1. อายุ คนเราจะมีส่วนในการมองปัญหาและกำหนดรูปแบบความคิดของเราได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้นเห็นได้ว่าวัยรุ่นวัยกลางคนและวัยผู้ใหญ่ ก็มักจะมีความคิดอ่านแตกต่างกันออกไป มีวุฒิภาวะ และวิจารณ์ญาณ แตกต่างกันในงานวิจัยที่ศึกษาด้านอายุและผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กรในด้านต่างๆ ได้เสนอผลไว้ ในแง่ของความพอใจในงานมีงานวิจัยจำนวนมาก ได้เห็นว่าอายุและความพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมากและเป็นความสัมพันธ์ในด้านบวก คือ เมื่อมีอายุมากขึ้นพบว่าผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีของงาน เป็นเหตุให้ทักษะที่พนักงานมีอยู่เป็นสิ่งล้าสมัย เช่น กานำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในขบวนการผลิตพบว่าความสามารถของพนักงานที่สูงอายุจะมีน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าเพราะความสามารถในการปรับตัวของพนักงานอายุสูงนั้นจะน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. เพศ ในงานวิจัยที่ทำการศึกษาปัจจัยบุคคลในด้านเพศนั้นพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหาความสามารถในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานความเป็นผู้นำความสามารถในการเข้าสังคมและความสามารถในการเรียนรู้แต่ในการศึกษาทางด้านจิตวิทยาพบว่าผู้หญิงมักจะเต็มใจที่จะยอมรับในอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ชายแล้วพบว่าผู้ชายมักจะมี ความมุ่งมั่นมากกว่าผู้หญิงและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าแต่ความแตกต่างนี้มีไม่มากเท่าไรนัก

3. ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานกับผลผลิตนั้นยังไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเพราะคนที่ทำงานมานานก็ไม่ได้หมายความว่า จะมีผลงานมากกว่าที่เพิ่งเริ่มทำงานเสมอไปเพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยกว่าอาจมีผลงานตามทันผู้ที่มีอายุงานมากได้

4. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ระดับปวช. ระดับปวส. ระดับ

ปริญญาตรี และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถทัศนคติและความพร้อมในการทำงานตลอดจนความพร้อมในการฝึกอบรมพัฒนาความแตกต่างกันไปและพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงมากจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จและมีหน้าที่การงานสูงกว่าจึงมีความพอใจในงานสูงกว่าด้วย ยกเว้นในกรณีที่พนักงานมีการศึกษาสูงกว่าแต่ปฏิบัติงานต่ำกว่าคุณวุฒิ ในหลายๆองค์การได้พยายามยกระดับการศึกษาของพนักงานให้สูงขึ้น เช่น ให้โอกาสพนักงานลาศึกษาต่อได้หรือให้ทุนการศึกษาหรือร่วมมือกับกรมการศึกษานอกระบบ กศน. จัดการเรียนการสอนเสริมให้หรือร่วมมือกับมหาวิทยาลัยจัดหลักสูตรศึกษาในระดับปริญญาให้กับพนักงาน เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศ หญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและ กิจกรรมของคนสองเพศต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุ น้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คน อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อก็ต่างกันคนที่มีอายุ มากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิภพของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชกรนี้ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลกล่าว คือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรง บังคับจากภายนอกมากกระตุ้นเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชกรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกัน ทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and Bcll - Rokeah (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชกรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคม เดียวกัน จะเลือกรับและตอบสนองเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกันและทฤษฎีความแตกต่างระหว่าง บุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus - Response) หรือทฤษฎี เอส - อาร์ (S - R Theory) ในสมัยก่อนและได้นำมาประยุกต์ ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่าผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความสนใจ ต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

จากความหมายของปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคลากรในองค์การในเรื่องต่างๆ ซึ่งผลการศึกษามากส่วนมากจะสอดคล้องกัน แต่อาจจะมีผลศึกษาของบางคนที่แตกต่างกันหรือมีลักษณะเฉพาะไปตามประเภทของกิจการหรือปัจจัยสถานการณ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีก็มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้วย เช่นกัน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

### 2.3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

วันชัย เตชพรุ่ง (2538) ได้กล่าวว่า วิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการปรับปรุงผลการทำงาน การฝึกอบรม เรื่องทัศนคติมีความสำคัญมาก การมีทัศนคติที่ถูกต้อง ทักษะต่างๆ จะถูกนำมาใช้ แก้ไขจุดบกพร่องในทักษะต่างๆ ได้

สมคิด บางโม (2538) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเน้นเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่มาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นายชาญ สวัสดิ์สาส์ (2550) การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติพฤติกรรมใน

การปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้นทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และ/หรือ งานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตโดยตรง

दन्य तेयनपुम (2537) ได้สรุปความหมายการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญ และการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2. กระบวนการที่จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

3. กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อย่างมีระบบแบบแผนเพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

วิจิต อาวะกุล (2537) ให้ความหมายเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่า หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2533) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น

Pramley (1991) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการวางแผน ควบคุมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรม ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2.3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2538) ได้อธิบายวัตถุประสงค์และความสำคัญ การฝึกอบรมว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการเรียกย่อๆ ว่า KUSA ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ในเรื่อง ที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) ลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้อีกกล่าวคือเมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถ ตีความ แปลความหมาย ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะหรือความชำนาญและความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถการขี่จักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบันความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น

### 2.3.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2538) ได้อธิบายถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การอย่างรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็งจะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตมีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆออกไปในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เพื่อรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตามเพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลังองค์การก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงานหรือแทนคนที่ลาออก



### 2.3.4 ประเภทของการฝึกอบรม

บุญคง หันจางสิทธิ (2540) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบทั่วไป (General Training) เป็นการฝึกอบรมที่ไม่ได้เจาะจงงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการฝึกอบรมเพื่อจะสร้างเสริมความรู้กว้างๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับงานทั่วไป ผู้รับการฝึกอบรมหรือพนักงานบริษัทสามารถนำเอาความรู้นั้นๆ ไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองได้และสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่นๆ ได้อีกด้วย เช่น การฝึกอบรมแรงงานชนบทก่อนเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมงานพิมพ์ดีดงานจัดพิมพ์หรือเอกสาร การฝึกอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และ การพูดในที่ชุมชนเพื่อสร้างบุคลิกภาพ เป็นต้น ความรู้ความชำนาญที่ได้จากการฝึกอบรมเช่นนี้จะนำไปใช้ที่ไหนก็ได้โดยทั่วไป

2. การฝึกอบรมเฉพาะอย่าง (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งของบริษัท หรือหน่วยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ โดยปกติแล้วการฝึกอบรมประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือหน่วยงานมากกว่าตัวพนักงานเอง เพราะงานดังกล่าวจะมีลักษณะเฉพาะ และใช้อยู่ในบริษัทหรือหน่วยงานเท่านั้น ถ้าพนักงานย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่น ก็แทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์กับความรู้และความชำนาญที่ได้ฝึกอบรมมา การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานช่างเฉพาะ เช่น บริษัทผูกขาด (Pure Monopolists) อาจจะต้องฝึกอบรมพนักงานให้รู้จักใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์บางอย่างก่อนจะเข้าทำงาน เป็นต้น

### 2.3.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่สมคิด บางโม (2551) ได้อธิบายประโยชน์ของการฝึกอบรมแก่ทุกฝ่าย ดังนี้

1. ระดับองค์กรหรือหน่วยงานการฝึกอบรมจะมีประโยชน์ในระดับองค์กร ดังนี้
  - 1.1 เพิ่มผลผลิตขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม
  - 1.2 ลดค่าใช้จ่ายในด้านแรงงาน
  - 1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ
  - 1.4 ลดความสูญเสีย วัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่างๆ
  - 1.5 แก้ปัญหาต่างๆขององค์กรทำให้ข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น
  - 1.6 ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชาการฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้
  - 2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนงานของตนให้สูงขึ้น
  - 2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน
  - 2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา
  - 2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน
  - 2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเองการฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้
  - 3.1 เพิ่มความรู้ความสามารถเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง
  - 3.2 ลดการทำงานผิดพลาดอุบัติเหตุ
  - 3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การ
  - 3.4 เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้นหรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน
  - 3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน
  - 3.6 สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ตนเองทำให้รู้สึกกระปรี้กระเป่าเหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น
  - 3.7 ทำให้รู้จักคุณมากขึ้นกว้างขวางและปฏิบัติงานสะดวกขึ้น
  - 3.8 ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ใหม่ และสังคมที่เปลี่ยนไป

2.3.6 แนวทางหรือขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแนวทาง หรือขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในทางปฏิบัติ นั้น มีหลายแนวทางหรือขั้นตอน สมคิด บางโม (2551) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ระบุภารกิจที่เป็นปัญหา
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
4. วิเคราะห์ภารกิจกับเกณฑ์เพื่อหาระดับความสำคัญ
5. กำหนดหัวข้อวิชา และหมวดวิชา
6. กำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
7. กำหนดแนวทางการฝึกอบรม

8. กำหนดเทคนิค และสื่อในการฝึกอบรม
9. กำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชา และหลักสูตร
10. เรียงลำดับหัวข้อ และกำหนดการฝึกอบรม

### 2.3.7 ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม สมคิด บางโม (2551) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. กำลังเจ้าหน้าที่
2. งบประมาณ
3. อุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรมรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
4. สถานที่จัดฝึกอบรม
5. เวลา
6. ผู้เข้ารับการอบรม
7. วิทยากร
8. ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานต้นสังกัดของผู้รับการฝึกอบรม
9. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม
10. ผู้บังคับบัญชาของผู้รับผิดชอบในโครงการฝึกอบรม
11. ความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.8 จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม

ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีย่อมเป็นหลักประกันต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีเหตุผลหลายประการที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากร ของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยทั่วไปการฝึกอบรมดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายที่แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ 1) เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในปัจจุบันซึ่งถือได้ว่าเป็นสาเหตุหลักของการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยทั่วๆไปและ 2) เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (วิบูลย์ บุญยธโรกุล, 2545)

#### 1. เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เช่น

1.1 ต้องการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เข้าสู่ระดับมาตรฐาน หรือระดับที่พึงประสงค์หรือให้มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

1.2 จำเป็นต้องมีการปรับปรุงคุณภาพและ/หรือปริมาณการผลิตให้เท่าเทียมกับหรือดีกว่าคู่แข่งทางธุรกิจหรือระดับความเป็นผู้นำทางธุรกิจเอาไว้

1.3 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงานหรือกรรมวิธีในการผลิตหรือนำเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีใหม่มาใช้

1.4 เมื่อมีการขยายงานมีการลงทุนครั้งใหญ่ทำให้บุคลากรบางกลุ่มจำเป็นต้องเรียนรู้งานใหม่ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน

1.5 ต้องการให้พนักงานใหม่คุ้นเคยกับระบบและวิธีการทำงานขององค์กรจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพในระยะเวลาอันสั้น

1.6 องค์กรขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ หรือมีพนักงานลาออกจากรางานเป็นจำนวนมากทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องเข้าไปรับผิดชอบงานที่ไม่คุ้นเคย

2. เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น

2.1 เตรียมการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรปัจจุบันให้สูงขึ้น

2.2 เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้ในองค์กร

2.3 เตรียมรับมือกับการแข่งขันที่กำลังทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

2.4 ความต้องการสินค้าและบริการขององค์กรกำลังเปลี่ยนไปจากเดิม

2.5 ใช้โอกาสที่พนักงานว่าง เนื่องจากเศรษฐกิจถดถอยเตรียมพร้อมสำหรับการแข่งขันเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัว

### 2.3.9 บัญญัติ 10 ประการสำหรับการฝึกอบรมในองค์กร

การฝึกอบรมในองค์กรจะประสบความสำเร็จถ้าผู้รับผิดชอบปฏิบัติตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ (วิบูลย์ บุญยธโรกุล, 2545 )

1. การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน สิ่งที่เราคาดหวังว่าจะได้รับการฝึกอบรมเป็นผลมาจากการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของเขาเหล่านั้น และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ จะต้องทราบว่า การฝึกอบรมนั้นจะใช้แก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานที่จุดไหนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องรู้ว่าตนเองจะต้องยกระดับความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติอะไรบ้าง และไปสู่ระดับไหน

2. สิ่งที่น่ามาทำให้บุคลากรเรียนรู้โดยการฝึกอบรมนั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผลตลอดจนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติว่าทำไมจึงจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งเหล่านั้นและความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นกำหนดขึ้นมาได้อย่างไรผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับความทราบผลการสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นด้วย

3. การฝึกอบรมจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างความรู้พื้นฐานก่อนถึงแม้ว่าการฝึกอบรมจะเป็นหลักสูตรขั้นสูงสำหรับผู้เข้ารับการอบรมระดับอาวุโสและพื้นฐานก็ยังเป็นสิ่งจำเป็น

สำหรับทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในแวดวงวิชาการและผู้ที่ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอในเรื่องที่จะทำการฝึกอบรม

4. จะต้องทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนุกสนานเพลิดเพลินกับกิจกรรมการเรียนการสอนวิทยากรจะต้องไม่ทำให้ผู้เรียนเครียดมากเกินไปจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้และสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในห้องเรียนในบรรยากาศของความเสมอภาคและเป็นกันเอง

5. จะต้องยอมรับว่าความคิดเห็นของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาดังนั้นก่อนอื่นข้อมูลเรื่องชุดนอนในการปฏิบัติงานของพนักงานจะต้องได้รับการประเมินอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับว่าที่ผู้บริหารจะให้เห็นพ้องและให้การสนับสนุนในการแก้ไขโดยการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรจะได้รับทราบก่อนถึงกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นระยะๆ และอาจเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะวิทยากรหรือเข้ามารับฟังการบรรยายในบางเรื่องเพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นเห็นว่าการฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร

6. วิทยากรที่มีความรู้ประสบการณ์ในการทำงานและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้การเป็นวิทยากรถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นโอกาสที่จะสร้างการยอมรับในองค์กรแต่สิ่งที่สำคัญก็คือความรู้ในงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอสำหรับการเป็นวิทยากรวิทยากรที่ดีต้องเข้าใจปรัชญาของการฝึกอบรมเรื่องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ด้วย

7. จะต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการบรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมนั้นผู้ที่ได้รับการประเมินจะช่วยให้วิทยากรทราบว่าตนเองมีข้อควรปรับปรุงอะไรบ้างผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบว่าความรู้และทักษะที่ได้รับนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่และได้ทราบถึงจุดอ่อนของหลักสูตรซึ่งสามารถนำมาใช้แก้ไขปรับปรุงให้การฝึกอบรมและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

8. การฝึกอบรมให้ได้ผลเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาในการเตรียมการตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไปจนถึงการจัดทำหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนดังนั้นไม่ควรดำเนินการฝึกอบรมโดยไม่มี การวางแผนและดำเนินการตามกระบวนการที่ถูกต้อง

9. เอกสารและสื่อการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของบทเรียนและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นรวมทั้งมีความเหมาะสมต่อความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

10. ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมหรือกำหนดให้พนักงานนำความรู้ใหม่ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงเนื่องจากการฝึกอบรมเป็นผลสืบเนื่องจากการพบข้อต่ออยู่ใน

การทำงานซึ่งนำไปสู่การแสวงหาความรู้หรือวิธีใหม่ๆ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น งานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต้นๆ นั้น การต่อต้านการใช้วิชาความรู้ดังกล่าวจากหัวหน้า งานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต้นๆ ย่อมจะก่อให้เกิดทัศนคติและปฏิกิริยาในทางลบต่อกิจกรรมการพัฒนาในด้านอื่นของอุปกรณ์ในอนาคต

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

### 2.4.1 ความหมายการตัดสินใจ

สุพาณี สฤษฎ์วานิช (2555) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการเลือกจากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่แล้ว ณ วินาที เวลานั้น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนอย่างที่ต้องการหรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การตัดสินใจจึงเกี่ยวข้องกับมิติของเวลา เพราะเป็นการตัดสินใจ ณ ขณะนี้ เวลานั้น จึงจะส่งผลถึงอนาคตและการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับมิติของทางเลือก ด้วยเสมอ เพราะถ้าเราไม่มีทางเลือกเราก็ไม่ต้องเลือกเราคงไม่ต้องตัดสินใจ ดังนั้นเมื่อต้องตัดสินใจจะต้องมีทางเลือกเสมอ

สุเมธ เดียววิศเรศ (2525) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการเลือกทางปฏิบัติ ซึ่งมีอยู่หลายทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ประชุม รอดประเสริฐ (2533) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการสร้างทางเลือกการดำเนินงานไว้หลาย ๆ ทาง แล้วพิจารณาตรวจสอบประเมินทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อไปดำเนินงาน

พีรพงศ์ ดาราไทย (2542) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง ความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การตกลงใจเลือกทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทางเพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

Griffiths (1959) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการศึกษากำหนดทางเลือกทางการปฏิบัติโดยการคิดการเลือกทางเลือกที่แตกต่างกัน

Simon (1960) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การกำหนดขอบเขตของนโยบายทั้งหมด และเป็นภารกิจที่แผ่กระจายไปทั่วการบริหารองค์การ เช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน แท้จริงแล้วการตัดสินใจมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหาร โดยทั่วไปจะต้องรวมหลักการขององค์การเพื่อประกันความถูกต้องของการตัดสินใจ เป็นหลักการที่เที่ยงตรงประกันประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการตัดสินใจ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจ คือ การวิเคราะห์ทางเลือกที่แตกต่างกัน ณ เวลานั้น โดยเลือกทางเลือกที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ณ เวลานั้น

#### 2.4.2 ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจในระดับต่างๆ นั้นจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพของปัญหา และสถานการณ์ในขณะนั้น การตัดสินใจในระดับต่ำจะเกี่ยวข้องกับงานประจำ การตัดสินใจในระดับสูงจะเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร หรือการปฏิบัติที่มีผลต่อหน่วยงานต่าง ๆ Campbell and others (1983) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจดังนี้

1. การตัดสินใจ ที่วางแผนการไว้ล่วงหน้า จะเกี่ยวข้องกับภารกิจตามรายการต่าง ๆ ที่กำหนดให้
2. การตัดสินใจ ที่เป็นไปตามสถานการณ์ จะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่วางแผนหรือคาดคะเนไว้ นั้นไม่เป็นไปตามกิจกรรมหรือรายการที่กำหนดไว้

#### 2.4.3 ขั้นตอนการตัดสินใจ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535) ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตระหนักในปัญหา หมายถึง การค้นหาปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาก่อน
2. การระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา โดยอาจเริ่มจากระบุสภาพและขอบเขตของ ปัญหาก่อน และพยายามค้นหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ก่อให้เกิดปัญหาโดยพิจารณาในแนวกว้าง
3. กำหนดทางเลือกโดยเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาให้มากที่สุดให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยที่สุด
4. ประเมินทางเลือกและจัดอันดับความสำคัญ โดยใช้วิจารณ์ญาณของผู้บริหารประเมิน ทางเลือกให้เหมาะสมกับสภาพและความสำคัญของปัญหาควรมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับประเมินผล
5. การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่ สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือไม่

6. การนำทางเลือกไปปฏิบัติ การตัดสินใจที่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ถือว่าการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ เงื่อนไขที่ดีที่สุดคือทุกคนยอมรับ มีการมอบอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้องไปปฏิบัติมีการเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7. การติดตามผลและการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบว่า การตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติได้ผลตามที่คาดหมายไว้ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้หรือไม่เกิดปัญหาในด้านการปฏิบัติอย่างไร เพื่อจะได้ทำการแก้ไขได้ทันที่

#### 2.4.4 หลักการตัดสินใจ

การตัดสินใจจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้นมีความจำเป็นต้องอาศัยหลักการที่ดีในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีควรยึดหลักการดังนี้ (สมคิด บางโม, 2538)

1. การตัดสินใจต้องให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด
2. การตัดสินใจควรให้มีลักษณะเป็นไปในทางกระจายอำนาจการบริหารให้ส่วนงานต่างๆ
3. การตัดสินใจต้องให้สามารถปฏิบัติได้ และเป็นไปตามนโยบายจุดมุ่งหมาย และระเบียบแผนขององค์การ
4. ควรวางแผนการดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพราะการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย

2.4.5 อุปสรรคของการตัดสินใจ สุเมธ เดียววิศเวศ (2525) ได้สรุปถึงอุปสรรคของการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. ปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับการตัดสินใจ ได้แก่
  - 1.1 ขาดข้อมูลและข่าวสารที่เชื่อถือได้
  - 1.2 ขาดความรู้และประสบการณ์ในสิ่งที่จะตัดสินใจ
  - 1.3 มีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการวินิจฉัย
  - 1.4 มีความยากลำบากในการคาดการณ์อนาคต
  - 1.5 อำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอในการตัดสินใจ
  - 1.6 มีความล่าช้าในการดำเนินงาน
2. สาเหตุที่ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด มีดังนี้
  - 2.1 ตัดสินใจและวินิจฉัยโดยไม่ยึดถือเหตุผลเป็นสำคัญ
  - 2.2 สั่งการโดยใช้เหตุผลไม่ถูกต้อง
  - 2.3 บิดเบือนความจริงเพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง



- 2.4 ถูกอิทธิพลครอบงำ
- 2.5 ใช้ข้อความกำกวม ไม่ชัดเจน
- 2.6 ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจ
- 2.7 วินิจฉัยสั่งการโดยระมัดระวังมากเกินไป
- 2.8 วินิจฉัยสั่งการด้วยความรีบร้อนเกินไป

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

### 2.5.1 ความหมายการจูงใจ

คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2537) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ก็ตามที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดขึ้น

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2555) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ และปัจจัยต่างๆ ที่นำมาใช้นั้นอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความสำเร็จสูงสุด

Greenberg and Baron (1997) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ทุ่มเทความพยายามมากขึ้นโดยการทำงานอย่างมีทิศทางไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

Robbins (2003) แรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่กระทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

Naavandi and Ali (1999) กล่าวว่า Motivation มาจากภาษาละตินที่แปลว่า To Move ดังนั้นคำว่า แรงจูงใจ ก็คือ สภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจ หรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่างๆ เหล่านี้จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมาจากความหมายของการจูงใจที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้คนมีกำลังใจในการทำงาน โดยเอาปัจจัยต่างๆ มาผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2.5.2 กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

เริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียดแล้วจะเร้า ให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและหาก ความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง (พรชัย ลิขิตธรรม โรจน์, 2545)

ภาพ 2.1 กระบวนการจูงใจ



แหล่งที่มา: พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545)

วิชาชา เทียมลม (2551) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำ ให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรม ออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เอง หรือ เป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้น ให้อินทรีย์เกิดความ ต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าออกไป แบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ 1) สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็น รูปธรรมหรือนามธรรม อันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา 2) สิ่งเร้าภายใน เป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์ อันเป็นแรงขับ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคล

แสดงพฤติกรรม เช่น การขบ่น้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นขึ้น อันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรม หรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิว หรือความกระหายมาก ๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4. การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำ พฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลง หรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

2.5.3 ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (สิริวรรณ เสรวรัตน์ และคณะ, 2541) คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิด แรงขับ แรงขับนี้จะล่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะ ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจ ผู้จัดการพอใจวิธีการ ทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงาน

มีความสนใจ เป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้น มาจากภายนอกก็ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรม ของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อม กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะ ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้า ใด ๆ จากการทำงานนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงาน เห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็พยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้อง มีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่นักงานแนะนำ ความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะล่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุ เป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือเลิกช่วยแม่ทำงานบ้าน เพราะเขามิ่ห้หอง และได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

#### 2.5.4 ความสำคัญของการจูงใจ

สุพัตรา เพชรมณี (2529 อ้างถึงใน ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การ

ในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย เป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้ เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่า การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามี ความรู้ ความสามารถ แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าว ล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ที่จะใช้ กำลังและ ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วย องค์กรโดย ทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความ เต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน เทคโนโลยีทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่ม สร้างเสริม บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อ การส่งเสริมการ ทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์กร ทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับ ที่จะชักจูง ให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเท ความคิด จิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไป มนุษย์ มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่ กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรง กระตุ้นที่ จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้อง จะเป็น เครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองของวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองความต้องการ ของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.1 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่อง  
ค่าตอบแทน

3.2 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่ วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

#### 2.5.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.5.5.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg, Bausners and Snyderman (1959 : 113 - 115 อ้างถึงใน สุวรรณดี ทับทิมอ่อน, 2548 : 12 - 14) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation - Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและ ไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คนจากอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศ สหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่า ชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการนี้ สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบ งานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และ รักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น อย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้ อาจจะถูกอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผล สำเร็จ

การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการอบรม

ปัจจัยค่าจูน หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจูน มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำ หนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนยอมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัย ค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด

ความไม่พอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.5.4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1954 : 80 อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ประภา, 2529 : 48) ได้อธิบายว่า ความต้องการ ของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่ง ออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จัก และใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs” Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

พฤติกรรม ต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันทีที่การเรียงลำดับความต้องการ มีดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม หรือความต้องการทางเพศ เป็นต้นความต้องการทางด้าน ร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการ ตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้า สังคมแล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

3.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการ ทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความ ต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับหักหาญ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกาย นั้น ไม่ค่อยมีเหมือนยุคก่อน ๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้น ความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้าน ความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่ การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคง



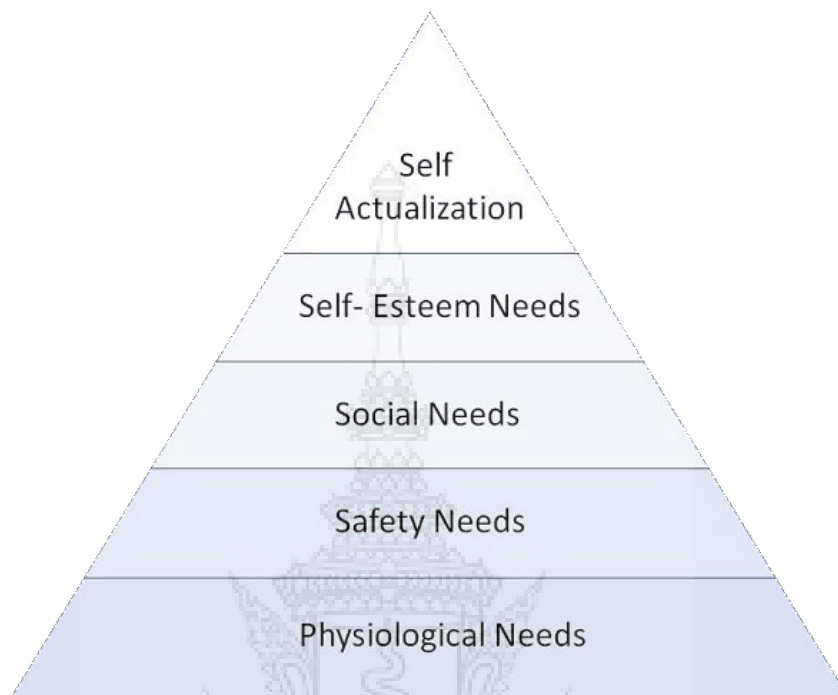
ทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ความต้องการของสภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการ เพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์ พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการ อยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ จากเพื่อนต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

3.4 ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้าน สถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

3.5 ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตน หรือความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์เป็นความต้องการที่จะให้เกิด ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และยอมจะขึ้นอยู่ด้วยความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

ภาพ 2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow



แหล่งที่มา : พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529)

#### 2.5.4.3 ทฤษฎีลำดับความต้องการ: ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

สิริวรรณ เสรวรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ว่าทฤษฎีความต้องการ Alderfer หรือ เรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี ERG (ERG ย่อมาจาก Existence - Relatedness - Growth Theory) มี Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎี ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้น ความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้น พร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการ การตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับ ความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมี มิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมาย ให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

#### 2.5.4.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรพนราย ททรัพย์ประภา (2529) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจ ให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าการ บริหารที่มีหลักเกณฑ์ ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทน ที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูง นั่นคือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับ ผู้ที่มีผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขา เท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้ว คนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันที จากข้อสังเกตนี้เอง ทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมา

ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วย เป็นสองอัตรา กล่าวคือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน และอีกอัตราหนึ่ง จะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า และอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้ จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุก ๆ ชิ้น

ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมนั้นมักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน และถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น

นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้วยการ

แยกงานออกเป็นส่วน ๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพ จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหา ของคนงาน
2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิด ในกรณีที่ถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะ กลายเป็นคนว่างงาน
3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช่ความสามารถเต็มที่
4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน ใด ใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะ นำมาใช้ ประโยชน์ในการทำงาน
5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทน หรือ ระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น ถ้ามี การจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย และการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่ สุดทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควรจนกระทั่ง ผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกัน พอสรุปได้ ดังนี้
  1. การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน จะต้องมีการบังคับบัญชา อย่าง ใกล้เคียง และถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง คนงานบางคนอาจจะ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด
  2. คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่ เพียง อย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือ โอกาส ของการพัฒนาและความเจริญของงานส่วนบุคคล เป็นต้น

#### 2.5.4.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมุติ 2 ประการ โดย McGregor (1959: 64 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542: 409) ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทัศนคติ นี้ต้องการ ความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ มีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของ บุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับ ลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

- 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการ
- 1.3 ใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 1.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน น้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดย McGregor มีดังนี้

- 2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตาม ธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
- 2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความ พยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงต้องให้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ที่ต้องการ
- 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับ ความสำเร็จ
- 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่แต่เพียงการยอมรับ ความ รับผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย
- 2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับการจินตนาการระดับสูง และความคิด สร้างสรรค์
- 2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลี่ยฉลาดของความเป็น มนุษย์ โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความ ต้องการ ส่วนตัว และความต้องการขององค์กร เป็นที่น่าสงสัยว่า แต่ละข้อสมมติฐานจะมีผลกระทบ ต่อ ผู้บริหาร ที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่ และกิจกรรมในการจัดการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะ เป็นทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัย ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ทฤษฎีของ Maslow กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีการเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทันที ซึ่งตรงกับทฤษฎี ลำดับความต้องการของ ERG ของ Alderfer และทฤษฎี X และ Y ของ McGregor ที่กล่าวถึง พฤติกรรมของบุคคลแสดงออกมาทั้งในทางบวก และทางลบ

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**รัตนารณ บัญญู (2556)** ได้ศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพพัฒนาและฝึกอบรมทัศนคติในการพัฒนาการฝึกอบรมการศึกษาและประสิทธิภาพของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษา คือพนักงานที่ทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลประสิทธิภาพพัฒนาและฝึกอบรมพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเฉพาะด้านอยู่ในระดับมากและรองลงมา คือ การสอนงานที่สอนน้องและการปฐมนิเทศในการเปลี่ยนแปลงงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งข้อมูลทัศนคติในการพัฒนากับฝึกอบรมการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรมอยู่ระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ข้อมูลประสิทธิภาพของพนักงานพร้อมฟาร์มพนักงานมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการอยู่ในระดับดี ขึ้นกว่าเดิมนอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษารายได้ต่อเดือนและฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกันทัศนคติพนักงานการฝึกอบรมการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพลังงานในทิศทางเดียวกัน

**อารีย์ มัยงพงษ์ (2555)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและความต้องการ การฝึกอบรมด้าน ICT ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการใช้ ICT และความต้องการในการฝึกอบรมด้าน ICT ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมด้าน ICT ของผู้สูงอายุที่มีสภาพแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีคอมพิวเตอร์เป็นของตนเองไม่มีประสบการณ์ในการใช้ ICT แต่มีความต้องการฝึกอบรมด้าน ICT เพื่ออ่านข้อมูลข่าวสารและติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต โดยผู้สูงอายุมีความต้องการต่อ

ประเด็นเหล่านี้ในระดับมากได้แก่การได้รับบริการฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น การสืบค้นข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตสถานที่ฝึกอบรมที่สะดวกในการเดินทางและวิทยากรผู้สอนที่เข้าใจข้อจำกัดของผู้สูงอายุซึ่งทำให้สามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการให้ภาครัฐจัดหาคอมพิวเตอร์สาธารณะไว้บริการให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชนให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตฟรีจัดหาคอมพิวเตอร์หรือแท็บเล็ตในราคาประหยัดและการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมด้าน ICT สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

**รัชณีพร นาพุกธา(2549)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิผลภาพของการฝึกอบรม บริษัทปูนซิเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด : กรณีศึกษาบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด พบว่าความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผู้รับผิดชอบการอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านระยะเวลาในการอบรม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่า หลวง) จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ที่มีสถานภาพต่างกัน ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จำนวนที่ฝึกอบรมต่างกัน จะมีความ พึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

**วารุณี ภาพย์เสณีย์ (2549)** ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นผู้นำในรูปแบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e - learning มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นผู้นำในรูปแบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e - learning 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นผู้นำและรูปแบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e - learning จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง 3) นำเสนอแนวความคิดการพัฒนาหลักสูตรการเรียนในรูปแบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e - learning จากการศึกษาพบว่าพนักงานคิดว่าธนาคารแห่งประเทศไทยมีความพร้อมในคอมพิวเตอร์และระบบ Network ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมแบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e - learning โดยเห็นประโยชน์ว่าระบบทำให้ผู้เรียนสามารถทบทวนบทเรียนได้บ่อยเท่าที่ต้องการ ไม่มีข้อจำกัด ในเรื่องจำนวนผู้เรียนเวลาและสถานที่จึงสามารถและประโยชน์ต่อผู้เรียนได้มากกว่า

การฝึกอบรมในรูปแบบเดิมและเข้าใจถึงนโยบายของธนาคารแห่งประเทศไทยในการนำระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ e - learning มาใช้ได้มีความเห็นว่าควรพิจารณาเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนรู้แบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ e - learning โดยในทางปฏิบัติพนักงานมักพบอุปสรรคในเรื่องเกี่ยวกับเวลาเนื่องมาจากภารกิจหน้าที่การงานมีมากทำให้ต้องจัดสรรเวลาเพื่อเรียนรู้ตามระบบนอกเวลาทำงานตามปกติ

**อรุณี ลอมเศรษฐี (2554)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในการเลือกใช้บริการที่พักเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 2) การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์พักแรมของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4) ศึกษาปัจจัยและข้อเสนอแนะในการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ จากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลประสบการณ์พักแรมและส่วนผสมทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติผู้ประกอบการธุรกิจที่พักสามารถนำผลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่พักแรมในเขตกรุงเทพมหานครได้โดยควรมีการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว มีการประเมินความพึงพอใจนักท่องเที่ยวนำมาผลที่ได้มาปรับปรุงการให้บริการและพยายามสร้างความแตกต่างของสินค้าและการให้บริการ

**อติทยา เสนะวงศ์ (2555)** ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย ม เป็นการศึกษาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการหาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะองค์กร ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ค่าตอบแทนในการทำงาน นโยบายและบริการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**ปริยานุช ดีพรมกุล (2556)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุในการเลือก



เข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก 3) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่าปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด ปัจจัย ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อยู่ในระดับ มาก หลักระบุว่าที่เลือกฝึกมากที่สุด คือ หลักระบุว่าเตรียมเข้าทำงาน เพราะรายได้ที่คาดหวังจากการเข้าฝึกอาชีพมีมากที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับมาก

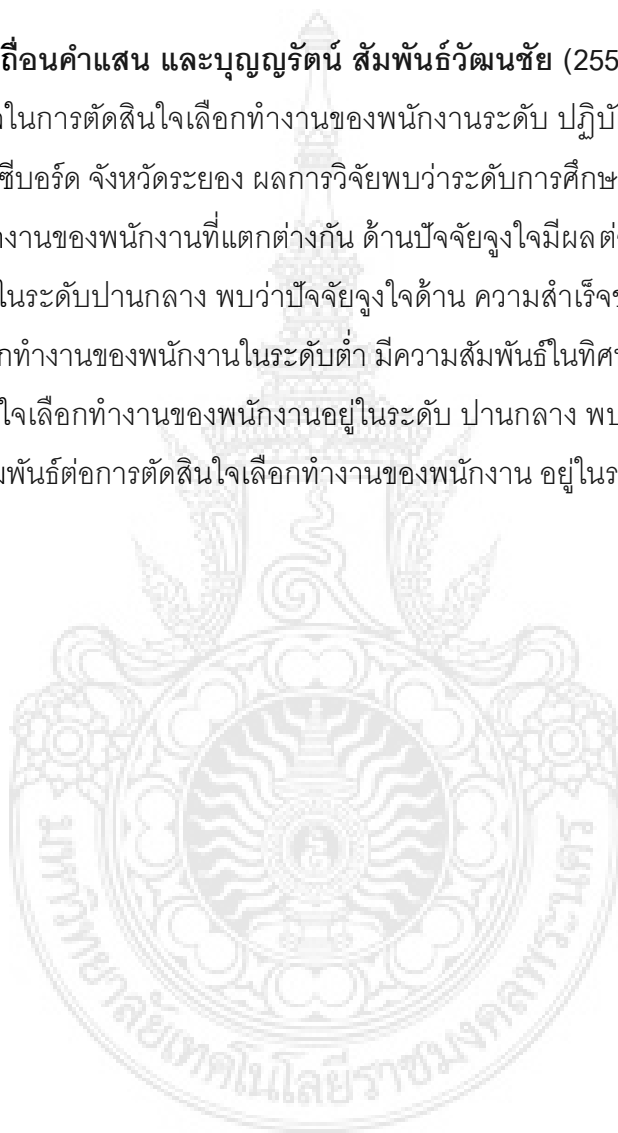
**กุลประภัสสร สิงห์บุระอุดม (2551)** ได้ศึกษาความต้องการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการ การท่องเที่ยวสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผลการศึกษาค้นคว้ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากและผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหลักสูตรที่ทำการพัฒนาขึ้นนั้นสอดคล้องกับผลสำรวจความต้องการในการอบรมและมีความเหมาะสมในระดับที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปได้

**ธนาคาร ชันธพัต (2557)** ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าสรรเสริญเยินยอ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจากการศึกษาพบว่า พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ด้านสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดี ในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน วัฒนธรรมการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย แต่ด้านสภาพแวดล้อมในที่องค์กรและด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งผล ต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

**สุตารัตน์ เสี่ยมชื่น (2558)** ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงาน ธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันมีต่อการยอมรับเทคโนโลยีการ

ฝึกอบรมผ่านเว็บแตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และปัจจัยด้านการบำรุงรักษาที่มีต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บ ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย คุณภาพของข้อมูล คุณภาพของระบบ คุณภาพของผู้ให้บริการมีต่อความผูกพันต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บอย่างมี นัยสำคัญ 0.05

**พรทวิ เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559)** ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง พบว่าปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพ ในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน




ตาราง 2.1 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและ วิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
รัชนีพร นาพุทธา (2549) ความพึงพอใจต่อ การฝึกอบรมและ ประสิทธิภาพของ การฝึกอบรม บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย อุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด	วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	กลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่เข้ารับ การฝึกอบรมจาก บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด จังหวัดสระบุรี วิธีสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)	ใช้แบบสอบถามแบบ ประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) สถิติที่ใช้ ทดสอบคือค่า t – test ใช้ทดสอบความ แตกต่าง และ การวิเคราะห์ความ แปรปรวนแบบทาง เดียว (One – way Analysis of Variance : F - test)	พนักงานที่ผ่านการ ฝึกอบรม ในปี 2548 ประกอบด้วย 1. เพศ 2. สถานภาพ 3. อายุ 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน 6. จำนวนครั้งที่ได้รับ การฝึกอบรม	ระดับความพึงพอใจ ในการฝึกอบรมใน ด้านต่างๆ ประกอบด้วย 1. วิธีการฝึกอบรม 2. วิทยากรผู้อบรม 3. เอกสาร การฝึกอบรม 4. โสตทัศนูปกรณ์ 5. สถานที่อบรม 6. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 7. การประเมินผล 8. การประชาสัมพันธ์ 9. ระยะเวลาที่ใช้ใน การฝึกอบรม 10. วัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม 11. เนื้อหาของ หลักสูตร	พบว่าทัศนคติในการ พัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของ พนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทัศนคติในการ พัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา อยู่ในระดับ เห็นด้วย และพนักงาน มีประสิทธิภาพในการ ทำงานดีกว่าเดิม

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
วารุณี ภาภย์เสณีย์ (2551)	การวิจัยเชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง พนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย แห่งประเทศไทย วิธีสุ่ม ใช้โควตาร้อยละ 50 ของจำนวนประชากร	ใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบปลายเปิด (Open Ended) สถิติที่ใช้ ทดสอบคือ ค่า t – test, F - test)	ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ 5. ระดับตำแหน่ง 5. ปัจจัยอื่นๆ	ความคิดเห็นของ พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาตนเองเพื่อ การเป็นผู้นำใน รูปแบบ e-learning ที่มีต่อ 1) นโยบายการ พัฒนาพนักงาน ขององค์กร 2) ประโยชน์ที่ได้รับ จากการเรียนรู้ แบบเรียน อิเล็กทรอนิกส์ e-learning 3) ประสิทธิภาพ ของสื่อ	พนักงานคิดว่าธนาคาร แห่งประเทศไทยมีความ พร้อมในคอมพิวเตอร์และ ระบบ network ที่มี ประสิทธิภาพระบบ สนับสนุนการฝึกอบรม แบบการเรียนรู้ อิเล็กทรอนิกส์ e-learning โดยเห็น ประโยชน์ว่าระบบ สามารถทำให้ผู้เรียน ทบทวนบทเรียนได้บ่อย ตามที่ต้องการ ไม่มีข้อ จำกัดในเรื่องจำนวนของ ผู้เรียน เวลา และสถานที่ จึงสามารถเอื้อประโยชน์ ต่อผู้เรียนได้มากกว่าการ ฝึกอบรมในรูปแบบเดิม

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
					4) ระบบการเรียนการสอน โดยมีการเรียนผ่านสื่อแบบ การเรียนแบบเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e-learning	และเข้าใจนโยบายของ ๖ปท. ในการนำระบบ อิเล็กทรอนิกส์ e - learning มาใช้ แต่มีความคิดเห็นว่าการพิจารณาเนื้อหา หลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ e - learning โดยในทางปฏิบัติพนักงานมักพบ อุปสรรคในเรื่องเกี่ยวกับ เวลาเนื่องจากภารกิจ หน้าที่การทำงานมีมาก ทำให้ต้องจัดสรรเวลาเพื่อ เรียนรู้ระบบ นอกเวลา ทำงานปกติ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
กุลประภัสสร สิงห์บุระอุดม (2551) ความต้องการเพื่อการ พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการ การท่องเที่ยวสำหรับ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	การวิจัยเชิง บรรยาย Descriptive Research	กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นทั่วประเทศ 785 คน วิธีสุ่ม ใช้สูตรการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro - Yamane	ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติที่ใช้ทดสอบคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	การสำรวจความต้องการ จำเป็นในการฝึกอบรม ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต่อ เรื่องการบริหารจัดการ ท่องเที่ยว	หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการบริหาร จัดการการท่องเที่ยว ที่เหมาะสมสำหรับ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่ ประกอบด้วย 1. วัตถุประสงค์ 2. เนื้อหา 3. วิธีการสอน 4. การประเมินผล	ผลการศึกษาพบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีความต้องการ เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง การบริหารจัดการการ ท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก และผลการประเมิน หลักสูตรฝึกอบรมจาก ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า หลักสูตรที่ทำการ พัฒนาขึ้นนั้น สอดคล้อง กับผลสำรวจความ ต้องการในการอบรมและ มีความเหมาะสม ในระดับที่จะนำไปใช้ใน การฝึกอบรมให้กับ บุคลากรปกครองส่วน ท้องถิ่นต่อไปได้

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
อรุณี ลอมเศรษฐี (2554)	วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	กลุ่มตัวอย่างนักท่องเที่ยว ชาวต่างชาติที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย และพักโรงแรมใน กทม. โดยมีสถานที่พักอยู่ในบริเวณ ถนนสุขุมวิท	ใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบปลายเปิด (Open Ended) สถิติที่ใช้ทดสอบคือ	ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยว ประกอบด้วย	การตัดสินใจเลือกใช้ บริการที่พักตาม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย	พบว่าควรมีการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว มีการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการให้บริการและพยายามสร้างความแตกต่างของสินค้าและการให้บริการ
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในการเลือกใช้บริการที่พักในเขตกรุงเทพมหานคร		วิธีสุ่ม หาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่น 95%	1. ใช้สถิติ Independent Sample t-test 2. ใช้สถิติ One – way 3. ใช้สถิติ Pearson	ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์พักแรม ประกอบด้วย	1. ปัจจัยด้านที่พักและการบริการ 2. ปัจจัยด้านราคา 3. ปัจจัยด้านสถานที่หรือช่องทาง การจำหน่าย 4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด 5. ปัจจัยด้านพนักงานให้บริการ 6. ปัจจัยด้านกระบวนการบริการ	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
รัตนภรณ์ บุญชู (2555)	วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)	กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัด พระนครศรีอยุธยา 188 คน วิธีสุ่ม ใช้แบบ (Two Stages Random sampling) 1.แบบชั้นภูมิ 2.แบบเจาะจง	อาศัยกรอบแนวคิดจาก การศึกษาและจากการ ทบทวนวรรณกรรม ต่างๆ และใช้ แบบสอบถามในการ เก็บข้อมูลประกอบด้วย คำถามแบบเลือกตอบ และให้คะแนนมาตรา วัดระดับช่วงหรืออัตรา ภาค (Interval scale) สถิติที่ใช้ทดสอบคือ 1. ใช้สถิติ Independent Sample t-test 2. ใช้สถิติ One – way ANOVA F-test 3. ใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient	ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือน 5. ประสบการทำงานและ ฝายงาน ประสบการณ์การพัฒนา และฝึกอบรม	ประสิทธิภาพของ พนักงาน ประกอบด้วย 1. ด้านคุณภาพ ของงาน 2. ด้านเวลาและ วิธีการ	พบว่าข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อ เดือน และฝายงาน ที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพของ พนักงานที่แตกต่างกัน ทำสถิติการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของ พนักงานในทิศทาง เดียวกัน



ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
อารีย์ มัยงษ์พงษ์ (2555)	การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ	กลุ่มตัวอย่าง ประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในเขต กทม. ที่เป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุในจำนวน 21 เขตพื้นที่ กทม. จำนวน 96 ชมรมวิธีสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย Taro Yamane ระดับความคลาดเคลื่อน 0.5	ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)แบบปลายเปิด (Open Ended) สถิติที่ใช้ทดสอบคือ 1. ใช้สถิติ Independent Sample t-test 2. ใช้สถิติ One – way ANOVA F-test	สภาพทั่วไปของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. อาชีพก่อนเกษียณอายุหรือก่อนอายุ 60 ปี 6. อาชีพปัจจุบัน 7. รายได้ปัจจุบันเฉลี่ยต่อเดือน 8. ที่มาของรายได้ปัจจุบัน 9. ลักษณะการอยู่อาศัย	สภาพการใช้ ICT ของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1. ประสบการณ์ใช้ ICT 2. สถานที่ในการใช้ ICT 3. วัตถุประสงค์ในการใช้ ICT ความต้องการ ฝึกอบรมการใช้ ICT 1. ด้านสถานที่และเวลา 2.ด้านวิทยากรฝึกอบรม 3. ด้านหลักสูตรฝึกอบรม 4. ด้านการใช้บริการ แนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมด้าน ICT ของผู้สูงอายุ	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการให้ภาครัฐจัดหาคอมพิวเตอร์สาธารณะไว้บริการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุในชุมชนให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตฟรี จัดหาคอมพิวเตอร์หรือแท็บเล็ตในราคาประหยัด และการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมด้าน ICT สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
ปริญานุษ ติพรมงคล (2556) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกรมพัฒนาแรงงาน	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	กลุ่มตัวอย่าง ผู้สมัครที่เข้ารับการฝึกอาชีพจำนวน 142 คน วิธีสุ่มใช้สุตรการ คำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro - Yamane	ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย แบบวัดระดับเจตคติของลิเคิร์ท(Liker's Scale) และสเกลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) สถิติที่ใช้ทดสอบคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. รายได้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 1. หลักสูตร/สาขาอาชีพที่เปิดให้บริการ 2. ค่าใช้จ่าย 3. สถานที่จัดฝึกอาชีพ 4. การประชาสัมพันธ์ 5. ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว และอิทธิพลของกลุ่มเพื่อน	ปัจจัยการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับฝึกมากที่สุดในส่วนของผู้วิจัยภายใน คือ ปัจจัยความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต และปัจจัยความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ไม่ค่อยสูงมากนัก

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
อติทยา เสนะวงศ์ (2555)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้างาน โดยจะแบ่งออกเป็นสายวิชาการ 23 คน และสายสนับสนุน 137 คน ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน	- ใช้แบบสอบถาม - สถิติที่ใช้ทดสอบคือ โดยใช้ t - test และ One-way ANOVA หรือ F test โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. บุคคล 2. เพศ 3. อายุ 4. ระดับการศึกษา 5. สถานะภาพการปฏิบัติงาน 6. ทำงาน 7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 8. สายงาน 9. เงินเดือน	ปัจจัยงาน ปัจจัยใจ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับความยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	แรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะองค์กร ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าตอบแทนในการทำงาน นโยบายและบริการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
				4. ความรับผิดชอบ ในงาน ปัจจัยค้ำจุน 1. ค่าตอบแทน 2. นโยบายและการบริหาร 3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนรวม งาน 4. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 5. วิธีปกคลอง บังคับบัญชา 6. สวัสดิการ 7. ความมั่นคงใน การทำงาน		ปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการความมั่นคง ในการทำงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
ธนาคร ชันธพัต (2557) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	กลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย วิธีสุ่ม ใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro - Yamane	ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ค่าสรรเสริญเยินยอ 2. ความเจริญก้าวหน้า 3. ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน 1. สวัสดิการของพนักงาน 2. เงินค่าตอบแทน 3. เงินเดือน	ความจงรักภักดี	พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ปัจจัย ค้ำจุน 3 ด้าน ค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร แต่ด้านสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านวัฒนธรรมการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
สุदारัตน์ เสงี่ยมชื่น (2558)	วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน	ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ทดสอบคือ ทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons)	ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล	การยอมรับเทคโนโลยี การฝึกอบรมผ่านเว็บ	พบว่าเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันมีต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บแตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านการบำรุงรักษามีต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บ ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ
ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงาน ธนาคารแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร		วิธีสุ่มใช้สุตรการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro - Yamane		1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	กรุงเทพมหานคร	1. ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการทำงาน 2. ด้านการรับรู้ความง่ายในการทำงาน
				1. ปัจจัยตัวกระตุ้น 1.1 การได้รับการยอมรับในผลงาน 1.2 ความรับผิดชอบของงาน 1.3 ความสำเร็จในการทำงาน		

ตาราง 2.1 (ต่อ)


ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
				2 ปัจจัยการบำรุงรักษา 2.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร 2.3 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน  ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ 1. คุณภาพของข้อมูล 2. คุณภาพของระบบคุณภาพของการให้บริการ		ประกอบด้วย คุณภาพของข้อมูล คุณภาพของระบบ คุณภาพของผู้ให้บริการมีต่อความผูกพันต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
พรทวี เกื้อคนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	กลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด	ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ทดสอบคือ 1. ใช้สถิติแบบมีพารามิเตอร์ (Parametric Inference)	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. ระดับรายได้ต่อเดือน	การตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด	ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง		จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน วิธีสุ่มแบบโควต้า	2. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	ปัจจัยด้านจูงใจ 1. ลักษณะงาน 2. การยกย่องนับถือ 3. ความสำเร็จของงาน 4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	จังหวัดระยอง 1. การค้นหาทางเลือก 2. การประเมินทางเลือก 3. การเลือกทางเลือก	ที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือก
				ปัจจัยด้านค่าจูงใจ 1. นโยบายและการบริหาร 2. เงินเดือน		



ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษาที่ได้
				3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. สภาพการทำงาน		ทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยด้านสภาพในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 2.2 สรุปผลการตรวจสอบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายการปัจจัย	ภรณ์ บุญชูรัตนนา	อารีย์ มัยยังพงษ์	รัชนีพร นาพุกา	วารุณี ภาพยเสนีย์	อติตยา เสนะวงศ์	ปริยาภา ตีพรมงคล	ธนาคาร ชันชพัฑ	สุดารัตน์ เสี่ยงมสิน	พรทิวี เกื้อนคำแสนและ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย
เพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
ประเภทตำแหน่งงาน					✓				
ระดับตำแหน่งงาน				✓				✓	
อายุการทำงาน					✓			✓	✓
ความสนใจพิเศษ เพื่อรับผิดชอบ ในงาน				✓	✓				
ความก้าวหน้าในการทำงาน							✓		
ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน					✓		✓		✓
นโยบายหน่วยงาน					✓				✓
ด้านหลักสูตรฝึกอบรม		✓	✓			✓			
ด้านวิทยากรผู้อบรม		✓	✓						
ด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์			✓						
ด้านสถานที่ฝึกอบรม		✓	✓			✓			
ด้านการประชาสัมพันธ์			✓			✓			
ด้านระยะเวลาที่ใช้ ในการฝึกอบรม	✓	✓	✓						

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่การตัดสินใจเข้ารับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการส่วนกลาง ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 18 หน่วยงาน ระหว่างปี 2558 - 2560 จำนวน 175 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

$$n = \frac{X^2 N p(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

$n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ระดับความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$X^2$  = ค่าไคสแควร์ที่  $df$  เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $X^2 = 3.841$ )

$P$  = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p = 0.5$ )

$$n = \frac{3.841 \times 581 \times 0.5 \times 0.5}{0.005 \times (581-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 144.53 \approx 145 \text{ คน}$$

จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 145 คน เพื่อลดความคาดเคลื่อน จึงเก็บเพิ่มอีก 30 คน รวมทั้งสิ้น 175 คน

การสุ่มตัวอย่าง

1. ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ของบุคลากรจำนวน 18 หน่วยงาน จากผู้เข้ารับการอบรมประจำปี 2558 – 2560

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสำนัก

หน่วยงาน	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักอำนวยการ	90	27
2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	35	11
3. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	36	11
4. สำนักนิติการ	19	6
5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	24	7
6. สนง.คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	37	11
7. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	120	36
8. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	128	39
9. สำนักรัฐมนตรี	20	6
10. หน่วยงานอื่นๆ	72	21
<b>รวม</b>	<b>581</b>	<b>175</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด (Open ended) จำนวน 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และประสบการณ์เข้ารับอบรม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจภายใน ปัจจัยจูงใจภายนอก โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Rating Scale

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้อบรม ด้านโสตทัศนอุปกรณ์ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Rating Scale ของส่วนที่ 2 และ 3 มีรายละเอียดการให้คะแนนดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยหรือไม่เห็นด้วย
- 3 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ
- 4 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับมากหรือเห็นด้วย
- 5 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูลใช้วิธีของ Rating Scale ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best w. Jonh. 1997 : 190 ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.52 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการ ตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการ ตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการ ตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการ ตัดสินใจ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบการ ตัดสินใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อ่านและสรุปใจความ จัดเข้าหัวข้อตามเนื้อหา

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและการหาความ เชื่อมั่น ดังนี้

โดยวิธีความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละหัวข้อว่าตรงตาม จุดมุ่งหมายหรือไม่ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบ (Pre-test) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ก่อนเก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ 0.83

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ มาใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self – Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ และตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ใส่รหัสไว้แล้วมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบข้อมูลทางสถิติ

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)  
วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยอื่นๆ และการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)  
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยอื่นๆ กับการตัดสินใจตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ICT ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples t-test

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlative Coefficient) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเข้ารับการอบรมกับการตัดสินใจเข้ารับการอบรม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 4.3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 4.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานการศึกษา

โดยมีสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F-test
t	แทน	ค่าสถิติ t-test
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมุติฐาน

#### 4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			
	ชาย	60	34.30
	หญิง	115	65.70
<b>อายุ</b>			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3	1.70
	21 – 30 ปี	57	32.60
	31 – 40 ปี	63	36.00
	41 – 50 ปี	42	24.00
	ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	10	5.70
<b>ระดับการศึกษา</b>			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.40
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	111	63.40
	ปริญญาโท	48	27.40
	ปริญญาเอก	10	5.70
<b>ตำแหน่งงาน</b>			
	ประเภททั่วไป	79	45.10
	ประเภทวิชาการ	96	54.90
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>			
	ต่ำกว่า 1 ปี	26	14.90
	1-5 ปี	71	40.60
	6 -10 ปี	67	38.30
	มากกว่า 10 ปี	11	6.30

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>หน่วยงาน</b>		
สำนักอำนวยการ	29	16.60
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	7	4.00
สำนักงานรัฐมนตรี	6	3.40
สำนักนิติการ	6	3.40
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	11	6.30
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	11	6.30
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	11	6.30
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	36	20.60
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย	37	21.10
หน่วยงานอื่นๆ	12	12
<b>รวม</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 175 คน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 65.70 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.40 ทำงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 53.70 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.60 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คิดเป็นร้อยละ 21.10 รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.1

## 4.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### 4.2.1 ปัจจัยภายใน

ตาราง 4.2 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ได้รับคำชมเมื่อปฏิบัติงานด้าน ICT สำเร็จ	2.66	0.71	ปานกลาง	3
สามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้าน ICT ให้กับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีการร้องขอ	3.14	0.71	ปานกลาง	2
ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้าน ICT	3.46	0.68	ปานกลาง	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.08</b>	<b>0.48</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงใจภายในด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.08$  , S.D. = 0.48) และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้าน ICT มีผลแรงจูงใจอยู่ในระดับระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.46$ , S.D.= 0.68) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.2

ตาราง 4.3 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจภายในด้านการต้องการความสำเร็จ

ด้านการต้องการความสำเร็จ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
เข้ารับการฝึกอบรมด้าน ICT เพราะ มีประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.64	0.87	มาก	3
นำความรู้ที่ได้รับ มาเป็นแนวทางในการ ทำงานในระดับที่สูงขึ้น	3.86	0.75	มาก	2
นำความรู้ที่ได้รับ ไปแก้ไขปัญหาในการ ทำงานได้	3.93	0.91	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงใจภายในด้านการต้องการความสำเร็จในภาพรวม มีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D.= 0.54) และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นนำความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ , SD = 0.91) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.3

ตาราง 4.4 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจภายในด้านความสนใจพิเศษ

ด้านความสนใจพิเศษ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ต้องการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่	4.07	0.75	มาก	2
ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม	4.09	0.95	มาก	1
นำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้กับงานอดิเรก/อาชีพ เสริมได้	3.88	0.80	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านความสนใจพิเศษในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.50) และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.80) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.4

ตาราง 4.5 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตภายในด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน	4.20	0.84	มาก	2
ต้องการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.86	0.77	มาก	4
ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.37	0.81	มาก	1
ภาระงานในปัจจุบันของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ด้าน ICT	3.93	0.96	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านความรับผิดชอบในงาน ภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.49) และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.81) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.5

#### 4.2.2 ปัจจัยภายนอก

ตาราง 4.6 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจภายนอก ด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างาน

ด้านความไว้วางใจ จากหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้อุ ความสามารถ	3.57	0.94	มาก	2
ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ รับผิดชอบสูง	3.49	0.83	ปานกลาง	3
ได้รับโอกาสในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้ เต็มที่	3.07	1.05	ปานกลาง	5
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบมากกว่า เพื่อนร่วมงาน	3.19	1.01	ปานกลาง	4
ได้รับโอกาสให้ทำงาน/เข้าร่วมประชุม/รับกา รแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ด้าน ICT	3.64	1.09	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงใจภายนอกด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.56) และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นได้รับโอกาสให้ทำงาน/เข้าร่วมประชุม/รับกา  
รแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ด้าน ICT มีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 1.09) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.6

ตาราง 4.7 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตภายนอกด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
การเข้ารับการอบรมช่วยเสริมให้ท่านก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	3.99	0.80	มาก	1
การเข้ารับการอบรมช่วยช่วยให้ท่านบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	3.93	0.81	มาก	2
การเข้ารับการอบรมช่วยช่วยให้ท่านมีผลการ ประเมินการปฏิบัติงานเดือนเงินเดือนสูงขึ้น	3.33	0.92	ปานกลาง	4
การเข้ารับการอบรมช่วยช่วยให้ท่านเพิ่มโอกาสต่อ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.55	0.95	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเชิงจิตภายนอกด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.52) และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นการเข้ารับการอบรมช่วยเสริมให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.80) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.7

ตาราง 4.8 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตภายนอกด้านนโยบายหน่วยงาน

ด้านนโยบายหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน ICT	3.82	0.81	มาก	3
กำหนดให้บุคลากรต้องมีพื้นฐานความรู้ด้าน ICT	3.95	0.92	มาก	2
สนับสนุนให้ใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.64	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	



จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอกด้านนโยบายหน่วยงาน ในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.50$ ) และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นสนับสนุนให้ใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.64$ ) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.8

#### 4.3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตาราง 4.9 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
เนื้อหาของหลักสูตรที่ฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ	3.83	0.75	มาก	4
การฝึกทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	4.12	0.64	มาก	1
ท่านสามารถนำเนื้อหาของหลักสูตร ในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.70	มาก	3
หลักสูตรที่เปิดสอนมีความทันสมัยทันเหตุการณ์	4.03	0.72	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.45$ ) และประเด็นย่อยด้านหลักสูตรฝึกอบรมที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นการฝึกทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสอดคล้องกับเนื้อหา มีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.64$ ) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.9

ตาราง 4.10 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้อบรม

ด้านวิทยากรผู้อบรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
บุคลิกภาพกิริยา วาจา ของวิทยากร	4.03	0.78	มาก	3
การตรงต่อเวลา	4.06	0.80	มาก	2
การสอนตรงตามเนื้อหาสาระของหลักสูตร	4.09	0.78	มาก	1
ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	3.98	0.67	มาก	4
ความสนใจและการเอาใจใส่ผู้เรียน	3.93	0.67	มาก	5
การตอบคำถามและข้อสงสัยให้กับผู้เรียนได้ชัดเจน	3.93	0.65	มาก	6
มีความรู้ ความชำนาญในวิชาที่สอน	3.91	0.66	มาก	7
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้อบรม ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.61) และประเด็นย่อยด้านวิทยากรผู้อบรมที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นการสอนตรงตามเนื้อหาสาระของหลักสูตร มีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.78) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.10

ตาราง 4.11 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านไอทีศนูปกรณ์

ด้านไอทีศนูปกรณ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
คอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับหลักสูตร ที่ใช้ในการฝึกอบรมและทันสมัย	3.74	0.58	มาก	4
อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับการใช้งาน	4.02	0.87	มาก	1
โปรเจคเตอร์มีคุณภาพ ภาพชัดเจน	3.69	0.81	มาก	5
เสียงไมโครโฟน/ลำโพงชัดเจน	3.94	0.78	มาก	2
อินเทอร์เน็ตมีความเร็วเหมาะสม	3.78	0.56	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านไอทีศนูปกรณ์ ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.64) และประเด็นย่อยด้านไอทีศนูปกรณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับการใช้งาน มีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.87) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.11

ตาราง 4.12 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ระยะเวลาในการฝึกอบรม เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร	4.09	0.75	มาก	1
ระยะเวลาในการทำแบบฝึกหัดเหมาะสม	3.79	0.46	มาก	4
ระยะเวลาในการพักเบรกเหมาะสม	3.86	0.54	มาก	2
สามารถควบคุมเวลาในการอบรมได้ตรงตามกำหนดการที่ตั้งไว้	3.86	0.65	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.44) และประเด็นย่อยด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.75) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.12

ตาราง 4.13 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านสถานที่อบรม

ด้านสถานที่อบรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
สถานที่อบรมเกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ไม่มีสิ่งใดมารบกวนสมาธิ	3.85	0.71	มาก	5
แสงสว่างเหมาะสม	3.99	0.62	มาก	1
สถานที่อบรมมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.87	0.71	มาก	4
สถานที่อบรมมีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม	3.95	0.69	มาก	2
สถานที่อบรมมีอากาศถ่ายเทสะดวกเย็นสบาย	3.84	0.50	มาก	6
โต๊ะ เก้าอี้ ภายในสถานที่ฝึกอบรมมีขนาดที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ทำให้ไม่เมื่อยล้า	3.89	0.64	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านสถานที่อบรม ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.54) และประเด็นย่อยด้านสถานที่อบรม ที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นแสงสว่างเหมาะสม มีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.62) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.13

ตาราง 4.14 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์

ด้านการประชาสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีใช้หนังสือเวียนภายในหน่วยงาน	3.66	0.62	มาก	4
การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีแจกแผ่นพับ/ติดบอร์ดหน่วยงาน	3.87	0.86	มาก	3
การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีแจ้งให้ทราบทาง Internet ของหน่วยงาน	3.99	0.91	มาก	1
ท่านสามารถทราบล่วงหน้าเสมอว่ามีฝึกอบรมหลักสูตรอะไร วัน เวลาใด สถานที่ไหน มีวัตถุประสงค์ เพื่ออะไร	3.90	0.68	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.60) และประเด็นย่อยด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีแจ้งให้ทราบทาง Internet ของหน่วยงาน มีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.91) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.14

ตาราง 4.15 ร้อยละความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

ด้านประโยชน์ที่ได้รับ จากการอบรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.87	0.88	มาก	2
ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.84	0.68	มาก	5
ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.87	0.67	มาก	1
เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ๆ	3.85	0.70	มาก	4
ลดการกำกับควบคุม การติดตามการทำงาน	3.86	0.67	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

จากการวิเคราะห์ข้อมูลอันดับที่ พิจารณาค่า  $\bar{x}$ , S.D. พบว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.68) และประเด็นย่อยด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 0.88) และการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 0.67)

#### 4.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

4.4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรม

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น บุคลากรชายและหญิงเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT

องค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรม	เพศ				t	P
	ชาย N=60		หญิง N=115			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	4.04	0.53	3.96	0.40	1.158	0.248
ด้านวิทยากรผู้อบรม	3.93	0.63	4.02	0.61	-0.960	0.339
ด้านสื่อทัศนูปกรณ์	3.87	0.56	3.82	0.68	0.532	0.596
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.90	0.43	3.90	0.45	0.121	0.903
ด้านสถานที่ฝึกอบรม	3.92	0.50	3.89	0.56	0.380	0.704
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.97	0.48	3.80	0.65	1.960	0.052
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม	3.87	0.68	3.86	0.68	0.101	0.920
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.41</b>	<b>3.89</b>	<b>0.44</b>	<b>0.553</b>	<b>0.581</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรชายและหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติ ( $P = 0.581 > 0.05$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรชายและหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้านเช่นกัน ( $P > 0.05$ ) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.16



ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรที่อายุต่างกัน เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT

องค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรม	อายุ						F	P
	ไม่เกิน 30 ปี		31 – 40 ปี		41 ปีขึ้นไป			
	N=60		N=63		N = 52			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	3.93	0.49	4.03	0.42	4.00	0.44	0.744	0.477
ด้านวิทยากรผู้อบรม	4.01	0.63	3.99	0.57	3.97	0.65	0.082	0.921
ด้านสื่อทัศนูปกรณ์	3.78	0.73	3.90	0.59	3.82	0.59	0.506	0.604
ด้านระยะเวลาที่ใช้ ในการฝึกอบรม	3.86	0.46	3.96	0.39	3.87	0.46	1.109	0.332
ด้านสถานที่ฝึกอบรม	3.86	0.56	4.00	0.51	3.82	0.54	1.779	0.172
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.77	0.62	3.92	0.58	3.88	0.61	1.041	0.355
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจาก การอบรม	3.87	0.69	3.87	0.63	3.84	0.74	0.035	0.966
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.47</b>	<b>3.95</b>	<b>0.37</b>	<b>3.88</b>	<b>0.46</b>	<b>0.661</b>	<b>0.518</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ( $P = 0.518 > 0.05$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้านเช่นกัน ( $P > 0.05$ ) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.17

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT

องค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรม	ระดับการศึกษา				t	P
	ไม่เกินปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	N=117		N=58			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	3.99	0.43	3.98	0.50	0.09	0.93
ด้านวิทยากรผู้อบรม	4.04	0.61	3.90	0.62	1.425	0.156
ด้านสไลด์ทัศนูปกรณ์	3.85	0.65	3.80	0.63	0.447	0.655
ด้านระยะเวลาที่ใช้ ในการฝึกอบรม	3.92	0.42	3.85	0.48	1.049	0.295
ด้านสถานที่ฝึกอบรม	3.91	0.52	3.88	0.58	0.375	0.708
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.87	0.61	3.84	0.60	0.211	0.833
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจาก การอบรม	3.89	0.71	3.79	0.63	0.953	0.342
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.42</b>	<b>3.86</b>	<b>0.45</b>	<b>0.872</b>	<b>0.384</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ( $P = 0.384 > 0.05$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้านเช่นกัน ( $P > 0.05$ ) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกัน  
เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT

องค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรม	ตำแหน่งงาน				t	P
	ประเภททั่วไป		ประเภท วิชาการ			
	N=79		N=96			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	4.01	0.47	3.97	0.44	0.56	0.58
ด้านวิทยากรผู้อบรม	4.06	0.66	3.93	0.57	1.479	0.141
ด้านสื่อทัศนูปกรณ์	3.87	0.60	3.80	0.68	0.670	0.504
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.92	0.47	3.88	0.42	0.595	0.553
ด้านสถานที่ฝึกอบรม	3.96	0.53	3.84	0.54	1.477	0.142
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.84	0.62	3.87	0.60	-0.300	0.764
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม	3.93	0.72	3.80	0.65	1.278	0.203
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.43</b>	<b>3.87</b>	<b>0.43</b>	<b>1.095</b>	<b>0.275</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ( $P = 0.275 > 0.05$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้านเช่นกัน ( $P > 0.05$ ) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.19

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน เกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT

องค์ประกอบ การตัดสินใจเข้าฝึกอบรม	ประสบการณ์ทำงาน						F	P
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		มากกว่า 5 ปี			
	N=26		N=71		N =67			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	4.07	0.30	3.92	0.51	4.02	0.43	1.472	0.232
ด้านวิทยากรผู้อบรม	3.83	0.56	3.98	0.66	4.06	0.58	1.362	0.259
ด้านสื่อทัศนูปกรณ์	3.62	0.80	3.87	0.59	3.87	0.62	1.673	0.191
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการ ฝึกอบรม	3.88	0.51	3.86	0.44	3.94	0.41	0.738	0.480
ด้านสถานที่ฝึกอบรม	3.83	0.65	3.85	0.49	3.96	0.54	1.055	0.351
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.85	0.60	3.91	0.54	3.82	0.66	0.426	0.654
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการ อบรม	3.75	0.68	3.88	0.71	3.87	0.66	0.366	0.694
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.46</b>	<b>3.89</b>	<b>0.44</b>	<b>3.93</b>	<b>0.42</b>	<b>0.553</b>	<b>0.576</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ( $P = 0.576 > 0.05$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้านเช่นกัน ( $P > 0.05$ ) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.20

4.4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงใจเข้ารับการอบรมกับองค์ประกอบการตัดสินใจ

ตาราง 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT

ปัจจัยเชิงใจ เข้ารับการอบรม	องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม							
	ค่าสถิติ	หลักสูตร ฝึกอบรม	วิทยากร ผู้อบรม	สไตล์การสอน ปกรณ	ระยะเวลา ที่ใช้ฝึกอบรม	สถานที่ ฝึกอบรม	การ ประชาสัมพันธ์	ประโยชน์ ที่ได้รับ
การได้รับการยอมรับนับถือ	r	0.067	-0.036	0.001	0.051	0.039	0.008	-0.023
การต้องการความสำเร็จ	r	0.021	0.001	-0.153*	-0.053	-0.093	-0.317**	-0.145
ความสนใจพิเศษ	r	0.158*	0.173*	0.050	0.073	0.009	-0.041	0.154*
ความรับผิดชอบในงาน	r	0.097	-0.030	-0.151*	-0.050	-0.100	-0.095	-0.069
ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	r	0.448**	0.172*	0.239**	0.195**	0.134	0.316**	0.357**
ความก้าวหน้าในการทำงาน	r	0.214**	0.118	0.172*	0.042	0.090	-0.109	0.084
นโยบายหน่วยงาน	r	0.194**	0.196**	0.276**	0.172*	0.159*	0.115	0.195**

\*\* , \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ ( $r = -0.317$ ) และมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านไอทีศนูปรกรณ์ ( $r = -0.153$ )

ปัจจัยจูงใจด้านความสนใจพิเศษมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรม ( $r = 0.158$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านวิทยากรผู้อบรม ( $r = 0.173$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านประโยชน์ที่ได้รับ ( $r = 0.154$ )

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านไอทีศนูปรกรณ์ ( $r = -0.151$ )

ปัจจัยจูงใจด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรม ( $r = 0.448$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับด้านประโยชน์ที่ได้รับ ( $r = 0.357$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับด้านการประชาสัมพันธ์ ( $r = 0.316$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับด้านไอทีศนูปรกรณ์ ( $r = 0.239$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับด้านระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม ( $r = 0.195$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านวิทยากรผู้อบรม ( $r = 0.172$ )

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรม ( $r = 0.214$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านไอทีศนูปรกรณ์ ( $r = 0.172$ )

ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมไอทีศนูปรกรณ์ ( $r = 0.276$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับด้านวิทยากรผู้อบรม ( $r = 0.196$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับด้านประโยชน์ที่ได้รับ ( $r = 0.195$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับด้านหลักสูตรฝึกอบรม ( $r = 0.194$ ) มีความสัมพันธ์

ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม ( $r = 0.172$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านสถานที่ฝึกอบรม ( $r = 0.159$ )



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรม องค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรม ศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะการวิจัยได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาสรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้หญิง ร้อยละ 65.70 อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 36.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 63.40 ทำงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 53.70 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 40.60 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ร้อยละ 21.10

5.1.2 สรุปปัจจัยจูงใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

##### ปัจจัยภายใน

จากการศึกษาสรุปว่า ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรมระดับปานกลาง และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้าน ICT ด้านการต้องการความสำเร็จในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรมระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นนำความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขปัญหา



ในการทำงานได้ ด้านความสนใจพิเศษในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม ระดับสูง และ ประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรับผิดชอบในงาน ภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม ระดับสูง และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่

### **ปัจจัยภายนอก**

จากการศึกษาสรุปว่า ด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นได้รับโอกาสให้ทำงาน/เข้าร่วมประชุม/รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานด้าน ICT ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นการเข้ารับการอบรมช่วยเสริมให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายหน่วยงาน ในภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด คือ ประเด็นสนับสนุนให้ใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน

5.1.3 สรุปองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษาสรุปว่า องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม **ด้านหลักสูตรฝึกอบรม** ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นการฝึกทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสอดคล้องกับเนื้อหา **ด้านวิทยากรผู้อบรม** ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นการสอนตรงตามเนื้อหาสาระของหลักสูตร **ด้านสัทธิศุบุปรณ์** ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับการใช้งาน **ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม** ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร **ด้านสถานที่อบรม** ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นแสงสว่างเหมาะสม **ด้านการประชาสัมพันธ์** ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีแจ้งให้ทราบทาง Internet ของหน่วยงาน **ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม** ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม ระดับมาก และประเด็นย่อยด้านประโยชน์ที่ได้รับจาก

การอบรม ที่มีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมสูงสุด คือ ประเด็นสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และประเด็นลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

#### 5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

1) สรุปผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรม จากการศึกษาสรุปว่า บุคลากรชายและหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ และในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรชายและหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้าน บุคลากรที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ และในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้าน บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ และในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้าน บุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ และในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้าน บุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ และในแต่ละด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในทุกด้าน ซึ่งหมายความว่าผลการศึกษาไม่เป็นจริงตามสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่างกัน

2) สรุปผลความสัมพันธ์ปัจจัยมุ่งใจเข้ารับการอบรมกับองค์ประกอบการตัดสินใจจากการศึกษาสรุปว่า ปัจจัยมุ่งใจด้านการต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านโสตทัศนูปกรณ์ ปัจจัยมุ่งใจด้านความสนใจพิเศษมีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรมด้านวิทยากรผู้อบรม และด้านประโยชน์ที่ได้รับ ปัจจัยมุ่งใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบ กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านโสตทัศนูปกรณ์ ปัจจัยมุ่งใจด้านความไว้วางใจจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้า

ฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านโสตทัศนูปกรณ์ ด้านระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม และด้านวิทยากรผู้อบรม ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรม และด้านโสตทัศนูปกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโสตทัศนูปกรณ์ ด้านวิทยากรผู้อบรม ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม และด้านสถานที่ฝึกอบรม ซึ่งหมายความว่าผลการศึกษาเป็นไม่จริงตามสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าปัจจัยจูงใจเข้ารับการอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อองค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ สุदारัตน์ เสงี่ยมชื่น (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงาน ธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันมีต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับ ธนัตถ์ภรณ์ เขียวกิติธรินา (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นในการเข้ารับการอบรมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น การจัดโครงการ ฯ จึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอันแรก เนื่องจากมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า การต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรม ด้านใตศตัทศนุปรกรณั และด้านกรปรระชดัสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่า บุคคลกกรขงสำนักงานปลัดกรกระทรวงศีกษาศิกการ เมื่อกมีความต้องการความสำเร้จแล้ว จะไม่ค่านึงถึงองค์ประกอบด้านใตศตัทศนุปรกรณัและปรระชดัสัมพันธ์ บุคคลกกรที่ต้อกรความสำเร้จ จะติดตามข้อมูลเอง โดยไม่ต้องรอกกรปรระชดัสัมพันธ์และให้ความสำคัญกับปรระศิกธิกรภาพหรือความทันสมัยขงใตศตัทศนุปรกรณัน้อยลงด้วย

ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบการตัดสินใจเข้ารับการอบรมด้านใตศตัทศนุปรกรณัแสดงให้เห็นว่าบุคคลกกรสำนักงานปลัดกรกระทรวงศีกษาศิกการที่มีความรับผิดชอบในงาน เป็นบุคคลกกรที่ต้อกรเพิ่มความรู้ ความสามารถ พัฒนาคตนเอง ซึ่งจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการตัดสินใจ ด้านใตศตัทศนุปรกรณั น้อยลง ซึ่งบุคคลกกรที่เข้ารับการอบรมจะพิจารณาว่าการเข้ารับการอบรมในครั้งนี้ มีประโยชน์กับงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือไม่

ความสนใจพิเศษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ หลักสูตรฝึกอบรม วิทยากร และประโยชน์ที่ได้รับ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความสนใจพิเศษ ให้ความสำคัญในเรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมวิทยากร และประโยชน์ที่จะได้รับ โดยใช้ความต้องการของตนเองเป็นหลัก หรือสิ่งที่ตนเองต้องการมีความรู้โดย พิจารณาหลักสูตรที่เปิดสอน ว่าสามารถประยุกต์ใช้กับงานตนเอง หรือสิ่งที่ตนเองกำลังสนใจ และวิทยากรที่ฝึกอบรมต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ

ความไว้วางใจจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ หลักสูตร วิทยากร ใตศตัทศนุปรกรณั ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม การปรระชดัสัมพันธ์ และประโยชน์ที่ได้รับ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับ หลักสูตร วิทยากร ใตศตัทศนุปรกรณั ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม การปรระชดัสัมพันธ์ และประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อเข้ารับการอบรมความรู้ที่ได้รับจากการอบรมต้องตรงตามหน้าที่การงานหรือตรงกับความต้องการของหัวหน้างาน ระยะเวลาเหมาะสม ไม่นานจนเกินไปจนทำให้เสียงานที่รับผิดชอบ และเป็นหลักสูตรที่เพิ่มความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้

ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ หลักสูตร และใตศตัทศนุปรกรณั แสดงให้เห็นว่าบุคคลกกรที่เข้ารับการอบรม เมื่อกต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน จะให้ความสำคัญกับหลักสูตรอบรม ที่ช่วยเสริมให้ตนเองมีความก้าวหน้าในงาน เป็นหลักสูตรที่รองรับงานในอนาคต และใตศตัทศนุปรกรณัที่มีความทันสมัยที่สนับสนุนงานของตนให้ตนเองให้ประสบความสำเร็จ อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

นโยบายหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ด้านหลักสูตรฝึกอบรม วิทยากร วัสดุทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม สถานที่ และประโยชน์ที่ได้รับ แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรมนั้น บุคลากรที่เข้ารับการอบรม จะให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่เปิดสอน ความรู้ความสามารถของวิทยากร วัสดุทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสม และประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งหลังจากการเข้ารับการอบรมแล้วสามารถนำมาพัฒนางานตนเองและภารกิจของหน่วยงาน ให้ประสบความสำเร็จได้

3. ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรมสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ความต้องการฝึกอบรมยังเป็นเรื่องของตัวบุคคลที่ต้องการรับผิดชอบงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎี X ของ McGregor ที่กล่าวว่า โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้ ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก ด้านนโยบายหน่วยงานมีผลต่อแรงจูงใจฝึกอบรมสูงสุด แสดงให้เห็นว่า การจูงใจการฝึกอบรม นโยบายหน่วยงานมีผลเป็นอันดับแรกในการตัดสินใจเข้ารับการอบรม ของบุคลากรในหน่วยงาน

4. หลักสูตรฝึกอบรม และวิทยากรที่ฝึกอบรม ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่บุคลากรเห็นว่ามีผลต่อการตัดสินใจฝึกอบรม นั่นหมายความว่า องค์ประกอบอื่นๆ ที่เป็นเรื่องของการบริหารจัดการการอบรมเป็นองค์ประกอบรองลงมา องค์ประกอบหลักคือ หลักสูตรต้องน่าสนใจ และวิทยากรก็ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในหลักสูตรนั้น

## 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. หากต้องการจะให้พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนจากหน่วยงานโดยเฉพาะนโยบายที่สนับสนุนการใช้ ICT ในหน่วยงานไม่เพียงแต่การแค่สนับสนุนให้อบรมเท่านั้น แต่ต้องสนับสนุนให้เกิดการนำมาใช้ด้วย ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความต้องการอบรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้

2. การจัดอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการแบบสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนด้วยว่าต้องการอบรมเรื่องใด หรือต้องการวิทยากรจากที่ใด เพราะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการตัดสินใจเข้าอบรมของบุคลากร

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมด้วยว่าเพราะเหตุใดจึงไม่เข้ารับการอบรมจะทำให้ได้ความคิดเห็นและมุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้น สามารถกำหนดแนวทางการจัดอบรมได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์การจัดการฝึกอบรม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วยการอบรมมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร



## บรรณานุกรม

- กิดานันท์ มลิทอง. (2536). **เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2537). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2540). **ทักษะไอที**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูชั่น.
- เจษฎา อึ้งเจริญ. (2537). **สภาพการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2555). **เทคนิคการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เขจรันนท์ และ ไพบูรณ์ เกียรติโกมล. (2545). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ : เอเชียเพรส.
- ธนาคาร ชันธพัต. (2557). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรวิมล เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุดรราชธานี : สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). **การบริหารจัดการภาครัฐ : รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์(e-Government)**. กรุงเทพฯ.
- दनัย เทียนพุด. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคนสิ่งทำท้ายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬามหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณาจารย์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2550). **เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม : หจก.อภิชาติการพิมพ์.
- รัชเน็พร นาพุทธา. (2549). **ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบริษัท ปูนซิเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา: บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ เพ็งชู. (2544). **เครือข่ายการเรียนรู้สู่ห้องเรียน**. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตนภรณ์ บุญชู. (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน :  
**กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**  
 การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันชัย เตชพรรุ่ง . (2538). 101 วิธีสู่ความเป็นยอดผู้จัดการฝ่ายผลิต. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช.  
 เอ็นกรุ๊ป จำกัด.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). ความล้มบงค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ:  
 ธรรมนิติ.
- วิจิต อวระกุล. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). **คู่มือวิทยากรและผู้จัดฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์ .
- สมคิด บางโม .(2538). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2533). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพฯ:  
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา เพชรมณี. (2559). **อิทธิพลของการจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2525). เอกสารประกอบการเรียนการสอน **วิชาบริหาร 412**  
**พฤติกรรมของผู้นำทางการศึกษา.** ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุวรรณทิพย์พิมออ่อน. (2548). **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**  
**บริษัทบาง ปะกงวูด จำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
 บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540. **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ประชากร แรงงาน การศึกษา**  
**ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 1.**  
 กรุงเทพฯ: โอ.เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่**  
**3.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปริญานูช ดีพรมกุล. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกรมพัฒนาแรงงาน**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรทิวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง**. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร . 13(1), 1-13
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- อติตยา เสนะวงศ์. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อารีย์ มัยงพงษ์. (2555). **สภาพและความต้องการฝึกอบรมด้าน ICT ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร**. งานวิจัยสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- Griffiths, D. E. (1959). *Administrative theory*. New York, N.Y. : Appleton-Century Crofts.
- Greenberg J and R.A. Baron (1997) *Behavior in Organizational* 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice – Hall
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Laudon, K.C. & Laudon, J.P. (2002). *Management Information system: Organization and Technology*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Macmillan.
- Pramley, Peter. (1991) *Evaluating Training Effectiveness: Translating Theory into Practice*
- Simon, Herbert A 1960. *Administrative Behavior*. New York : The McMillen Company.
- Turban, Mcean & Wetherbe. (2001). *Information Technology for Management : Making Connections for Strategic Advantage*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wikley & son, Inc.,

ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** การตัดสินใจต่อการเข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจต่อการเข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรด้าน ICT

ตอนที่ 3 องค์กรประกอบการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดอบรม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย



ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คำแนะนำโปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง   
หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 เพศ

- ชาย  
 หญิง

1.2 อายุ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี  
 21 – 30 ปี  
 31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  
 ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

1.4 ตำแหน่งงาน

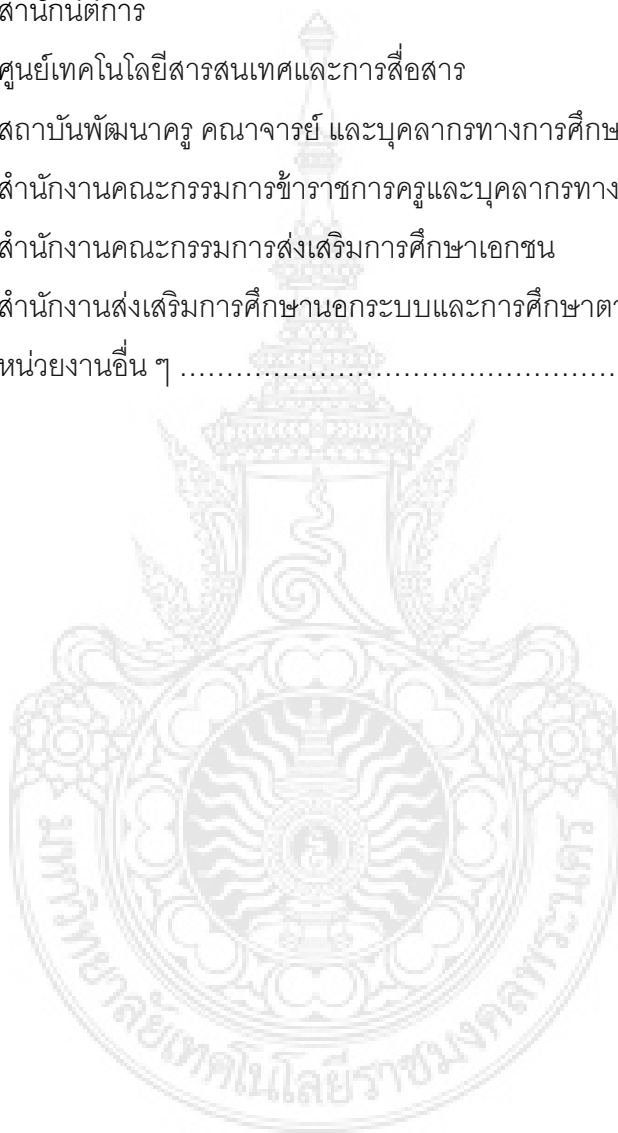
- ประเภททั่วไป  
 ประเภทวิชาการ  
 อื่นๆ.....

1.5 ประสบการณ์ทำงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี  
 1-5 ปี  
 6 -10 ปี  
 มากกว่า 10 ปี

### 1.6 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- สำนักอำนวยการ
- สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา
- สำนักงานรัฐมนตรี
- สำนักนิติการ
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- หน่วยงานอื่น ๆ .....



ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ของสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจภายใน และ ปัจจัยจูงใจภายนอก

ข้อ	ปัจจัยจูงใจภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
1.	ท่านได้รับคำชื่นชม เมื่อปฏิบัติงานด้าน ICT สำเร็จ					
2.	ท่านสามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้าน ICT ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อมีการร้องขอ					
3.	ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ปฏิบัติงานด้าน ICT					
<b>การต้องการความสำเร็จ</b>						
4.	ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้าน ICT เพราะมีประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติอยู่					
5.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับ มาเป็นแนวทางในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น					
6.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับ ไปแก้ไขปัญหในการทำงานได้					
<b>ความสนใจพิเศษ</b>						
7.	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่					
8.	ท่านไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม					
9.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้กับงานอดิเรก/อาชีพเสริมได้					
<b>ความรับผิดชอบในงาน</b>						
10.	ท่านต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน					
11.	ท่านต้องการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
12.	ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่					
13.	ภาระงานในปัจจุบันของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ด้าน ICT					

ปัจจัยจูงใจภายนอก		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน</b>						
14.	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ					
15.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ รับผิดชอบสูง					
16.	ท่านได้รับโอกาสในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้เต็มที่					
17.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าเพื่อนร่วมงาน					
18.	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงาน/เข้าร่วมประชุม/รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ด้าน ICT					
<b>ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
19.	การเข้ารับการอบรมช่วยเสริมให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
20.	การเข้ารับการอบรมช่วยช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
21.	การเข้ารับการอบรมช่วยช่วยให้ท่านมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเดือนเงินเดือนสูงขึ้น					
22.	การเข้ารับการอบรมช่วยช่วยให้ท่านเพิ่มโอกาสต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
<b>นโยบายหน่วยงาน</b>						
23.	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน ICT					
24.	กำหนดให้บุคลากรต้องมีพื้นฐานความรู้ด้าน ICT					
25.	สนับสนุนให้ใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน ICT  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	องค์ประกอบการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านหลักสูตรฝึกอบรม</b>						
26.	เนื้อหาของหลักสูตรที่ฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ					
27.	การฝึกทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสอดคล้องกับเนื้อหา					
28.	ท่านสามารถนำเนื้อหาของหลักสูตร ในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29.	หลักสูตรที่เปิดสอนมีความทันสมัยทันเหตุการณ์					
<b>ด้านวิทยากรผู้อบรม</b>						
30.	บุคลิกภาพ กิริยา วาจา ของวิทยากร					
31.	การตรงต่อเวลา					
32.	การสอนตรงตามเนื้อหาสาระของหลักสูตร					
33.	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
34.	ความสนใจและการเอาใจใส่ผู้เรียน					
35.	การตอบคำถามและข้อสงสัยให้กับผู้เรียนได้ชัดเจน					
36.	มีความรู้ ความชำนาญในวิชาที่สอน					
<b>ด้านสื่อบริการ</b>						
37.	คอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมและทันสมัย					
38.	อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพียงพอกับการใช้งาน					
39.	โปรเจกเตอร์มีคุณภาพ ภาพชัดเจน					
40.	เสียงไมโครโฟน/ลำโพงชัดเจน					
41.	อินเทอร์เน็ตมีความเร็วเหมาะสม					
<b>ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม</b>						
42.	ระยะเวลาในการฝึกอบรม เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร					
43.	ระยะเวลาในการทำแบบฝึกหัดเหมาะสม					



ข้อ	องค์ประกอบการตัดสินใจ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44.	ระยะเวลาในการพักเบรกเหมาะสม					
45.	สามารถควบคุมเวลาในการอบรมได้ตรงตามกำหนดการที่ตั้งไว้					
<b>ด้านสถานที่อบรม</b>						
46.	สถานที่อบรมเกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ไม่มีสิ่งใดมารบกวนสมาธิ					
47.	แสงสว่างเหมาะสม					
48.	สถานที่อบรมมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย					
49.	สถานที่อบรมมีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม					
50.	สถานที่อบรมมีอากาศถ่ายเทสะดวกเย็นสบาย					
51.	โต๊ะ เก้าอี้ ภายในสถานที่ฝึกอบรมมีขนาดที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ทำให้ไม่เมื่อยล้า					
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์</b>						
52.	การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีใช้หนังสือเวียนภายในหน่วยงาน					
53.	การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีแจกแผ่นพับ/ติดบอร์ดหน่วยงาน					
54.	การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมโดยวิธีแจ้งให้ทราบทาง Internet ของหน่วยงาน					
55.	ท่านสามารถทราบล่วงหน้าเสมอว่ามีการฝึกอบรมหลักสูตรอะไร วัน เวลาใด สถานที่ไหน มีวัตถุประสงค์ เพื่ออะไร					
<b>ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม</b>						
56.	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
57.	ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
58.	ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
59.	เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ๆ					
60.	ลดการกำกับควบคุม การติดตามการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดอบรม

---

---

---

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



## การศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล	นางสาวสุพัตรา สอนเถื่อน
วัน เดือน ปีเกิด	20 กรกฎาคม 2533
ภูมิลำเนา	จังหวัด ชัยนาท
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	
พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

