

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ
และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.3124

๑๔๙๓๗

๙๓

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ
และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2548

h 266.453

28 เม.ย. 2548

อังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร (2548) **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต** สารนิพนธ์ ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ การฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต โดยศึกษาสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งศึกษาความต้องการ การฝึกอบรมซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมด้านนโยบาย การฝึกอบรมด้านจัดเก็บภาษี การฝึกอบรมด้านปราบปราม และ การฝึกอบรมด้านบริหาร

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตและเพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะจากการเข้ารับการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต จำนวนทั้งสิ้น 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าไค-สแควร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 116 คนและเป็นเพศหญิงจำนวน 161 คน มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20 – 30 ปี มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 – 6 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด และ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับรายได้อยู่ในช่วง ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีความคาดหวังว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่

2 การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมทางด้านนโยบายมากที่สุด จำนวน 114 คน รองลงมาต้องการฝึกอบรมทางด้านการจัดเก็บภาษี จำนวน 82 คน ต้องการฝึกอบรมทางด้านปราบปรามจำนวน 42 คน และต้องการฝึกอบรมทางด้านบริหารน้อยที่สุดจำนวน 39 คน

3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ปัจจุบันต่อเดือน รายได้ทีคาดหวังในอนาคต ตำแหน่งหน้าที่ กับความต้องการการฝึกอบรม พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ปัจจุบันต่อเดือน ระดับรายได้ที่คาดหวังในอนาคต และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต คือ เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพ

4 ปัญหาส่วนใหญ่ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต คือ เมื่อฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำไปใช้ตรงกับเป้าหมายที่ฝึกอบรม สถานที่และอุปกรณ์ในการจัดการฝึกอบรมยังมีไม่เพียงพอ และข้อเสนอแนะของข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่ คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน วินัยข้าราชการ และการใช้เทคโนโลยี

**FACTORS RELATED TO DEMAND FOR TRAINING OF GOVERNMENT
OFFICIALS AND EMPLOYEES IN THE EXCISE DEPARTMENT**

AN ABSTRACT

BY

MISS ANGSUMARIN KLINKASORN

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Economics degrees in Economics of Education
at Srinakharinwirot University**

March 2005

Angsumarin Klinkasorn (2005) *Factors related to demand for training of*

Government Officials and Employees in the Excise Department Master's
Project, M Econ (Economics of Education) Bangkok Graduate School,
Srinakharinwirot University Project Advisor Mr Maitri Abhibhathanamontri

The purposes of this research was to study the personal factors and social-economic factors of Government Officials and Employees in the Excise Department and to study the demand for training was divided into four categories Policy Training Tax, Receivable Training, The Suppression Training and Management Training and to study the personal factors and social-economic factors related to demand for training of *Government Officials and Employees in the Excise Department and to study problems and recommendation of the training*

The sample of the study consisted of 277 Government Officials and Employees in the Excise Department The instrument for collecting data was the questionnaire with closed-opened questions The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation and Chi-square test

The results of the research revealed as follows

1 The study of personal factors and social-economic factors of Government Officials and Employees in the Excise Department were 116 male and 161 female Most of them were between 20 – 30 years old, Works years between 1 – 6 years Got the bachelor's degree, single or married to equivalent Incomes per month were lower than 10,000 baht and had expected to increase income after finishing the training and most of them work in government officials function

2 The study of demand for training of Government Officials and Employees in the Excise Department the highest of the sample demand was Policy training 114 people Follow by Tax receivable training of 82 people and next the Suppression Training of 42 people and the least demand was Management training of 39 people

3 The relationship between personal factors and social-economic factors including sex , age, working years, education level, status, incomes per month, expected income and position with the demand for training From the imperial evidence, it was found that education level, income per month, expected income and position had shown statistically significant differences on relation to demand for training of the government officials and employees in the excise department at 0.05

The factors that had shown statistically significant differences at 0.05 on non-relation to demand for training of the Government Officials and employees in the Excise Department were sex, age, working years and status

4. The important problem of the government officials and employees in the Excise Department was the knowledge from the training can not be utilized from the training's objective. The training venue and equipment was not adequate. The suggestion from the employee was the training be directly related to their operation, discipline and technology implementation.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



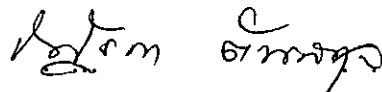
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชัย จารุจิตติพันธ์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

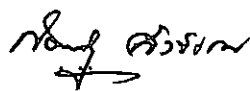
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณัฐกา ตันสกุล)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์วิพรรณ สาลีผล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรภา ดันสกุล อาจารย์วิพรรณ สาลีผล กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณกรมสรรพสามิต ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต และ คุณคฤดี อาภากุลอนุ เจ้าหน้าที่กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ให้ช่วยเหลือ และอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าแจกแบบสอบถามในกรมสรรพสามิต และขอขอบคุณข้าราชการ และ ลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ที่ได้สละเวลาให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้งานวิจัย ฉบับนี้สามารถดำเนินการสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์อัศรพล ฮวบเจริญ ตรี รัชพันธุ์ เขยจิตร และ นายรัฐวุฒิ มิตร ประสาร ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่ง ทำให้การวิจัยสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณกรุณา มัณยานนท์ นางสาว ญาติ ๆ เพื่อนที่เรียนใน ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา เพื่อน ๆ ที่บริษัทบริสตอล ไมเยอร์ สควิบ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่คอยให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมีความอดทน อดกลั้น จนสามารถจัดทำสาร นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี ที่คอยให้ คำปรึกษาแนะนำด้วยดีมาโดยตลอด

อังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิด	7
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ข้อมูลทั่วไปของส่วนราชการกรมสรรพสามิต	10
ประวัติความเป็นมา	10
โครงสร้างกรมสรรพสามิต	16
หลักสูตรการฝึกอบรม	22
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ	32
ทฤษฎีอุปสงค์ทางการศึกษา	33
แนวคิดและทฤษฎีทุนมนุษย์	35
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
ความมุ่งหมายของการวิจัย	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	86
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปราย	90
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	105
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	113
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	120

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายละเอียดโครงการ/หลักสูตร การฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสรรพสามิต ประปีงบประมาณ 2547	24
2 วิธีการสุ่มตัวอย่างข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตตามสูตร (Stratified random sampling)	57
3 ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	65
4 ค่าร้อยละ เกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	67
5 ค่าร้อยละ ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต แบ่งเป็นรายด้าน	70
6 ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมในด้านนโยบายของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	71
7 ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมในด้านการจัดเก็บภาษีของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	72
8 ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมในด้านปราบปรามของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	73
9 ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมในด้านการบริหารของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	74
10 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	75
11 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	76
12 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	77
13 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	78
14 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	79
15 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ปัจจุบันต่อเดือนกับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	80

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตกับความ ต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	81
17 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความต้องการฝึกอบรมของ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	82
18 ข้อเสนอแนะหัวข้อที่อยากให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	83
19 ปัญหาที่พบในการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต	84

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ในลักษณะ ของลำดับชั้นความต้องการ โดยแยกออกเป็น 5 ชั้น	32
3 ขั้นตอนการอบรมเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแบบครบวงจร	41

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปทุก ๆ ด้านรวมทั้งระบบราชการของไทยซึ่งต้องยอมรับว่ายังมีความล้าหลังอยู่มากในแง่ของความล่าช้าในการจัดการบริหารและตัดสินใจ ซึ่งรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยก็ทราบถึงข้อผิดพลาดในด้านนี้ดี และพยายามปรับปรุงโดยการจัดให้มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเหล่าข้าราชการดังบทความของ

ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานกองการเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิต (สามิตสาร 2545 141) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิรูประบบราชการนับเป็นนโยบายหลักของรัฐบาลปัจจุบันที่ต้อง ดำเนินการให้เป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถและสร้างประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยงานราชการ การนำบริการที่ดีมีคุณภาพมาสู่ประชาชน ปรับเปลี่ยนระบบและรูปแบบการบริหารราชการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของส่วนรวมและการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมต่อ ระบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการดังที่กล่าวมาข้างต้นจะสามารถเกิดขึ้นได้ จะต้องมีการปฏิรูปหน่วยงานราชการให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง จอร์จ โบบ์ และ เดวิด ทัมสัน (Boak & Thompson 1998 122) ได้แสดงทัศนะว่าใน องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งก็คือในองค์กรหรือสถานที่ ๆ ผู้คนช่วยขยายปรับตัวกันอย่างต่อเนื่องในศักยภาพของตน เพื่อสร้างสรรค์ประสิทธิผลของงานที่บุคคลนั้น ๆ มีความปรารถนาอยากจะทำให้เกิดขึ้นซึ่งองค์กรหรือสถานที่นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องให้การดูแล และระดมพลังใจร่วมกันเพื่อผู้คนจะได้เรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมากขึ้น เร็วขึ้น ทำให้การแข่งขันเข้มข้นขึ้น ทำให้มองเห็นได้ชัดถึงความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในทุกระดับ เช่นในระดับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทั่วไป จำเป็นจะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาในเรื่องของทักษะใหม่ ๆ ส่วนผู้ที่อยู่ในระดับตัดสินใจหรือระดับบริหารจะต้องทบทวนให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในผลิตภัณฑ์บริการและวิธีการทำงานของบุคลากร ซึ่งการอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว /

ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการสำคัญ อีกวิธีการหนึ่งซึ่งองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญและมักนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะโลกยุคปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงขึ้นทุกวัน รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และเทคนิคใหม่ในด้านต่าง ๆ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนให้สามารถก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และเทคนิคใหม่ ที่มีเข้ามา จึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรเหล่านี้ มีความก้าวหน้าเท่าทันกับโลกในกระแสโลกาภิวัตน์เช่นในปัจจุบันนี้

เครือข่าย ลี้มอกิชาติ (2531 6-7) ได้สรุปไว้ว่า องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐและภาคเอกชน ต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนา การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนามากขึ้น บางองค์การกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมถึงร้อยละ 15 ของงบประมาณทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมและการพัฒนาขณะทำการ หรือการฝึกอบรมและพัฒนา นอกที่ทำการ โดยองค์การเป็นผู้จัดอบรมและพัฒนาตนเองหรือองค์การฝึกอบรมอื่น จัดฝึกอบรมและการพัฒนาให้ การที่ต้องมีการฝึกอบรมและการพัฒนาเนื่องมาจากสาเหตุ ดังนี้

1 ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์การต่าง ๆ ได้ทันที องค์การที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมประเภทก่อนการทำงาน (Pre - Service - Training) ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ (Orientation) หรือการแนะนำการทำงาน (Introduction Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่คุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พอเหมาะกับความต้องการของหน่วยงาน และช่วยสร้างขวัญและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่

2 สภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ สภาพการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศและต่างประเทศ นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญทางด้านอุตสาหกรรม ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และระบบการศึกษา ความเสื่อมโทรมของศีลธรรมในสังคม และทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เป็นผลให้องค์การต้องหาทางให้บุคคลสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว และการฝึกอบรมที่ถูกต้องจะช่วยให้คนสามารถเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น การฝึกอบรมและการพัฒนานี้เป็นการฝึกอบรมหลังจากที่บุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การแล้ว เรียกการฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-Service Training)

3 ได้มีการพิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมีระบบก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกตนเองโดยลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่น ทำให้เสียเวลา และอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย

จากบทความดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สำหรับส่วนราชการของไทยนั้น มีกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มากมาย กรมสรรพสามิตถือเป็นส่วนราชการองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับประเทศไทย เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเก็บภาษี ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไฟ กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสุรา กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กรมมีหน้าที่จัดเก็บตลอดจนตรวจสอบป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วย สุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ และกฎหมายว่าด้วยไฟ เพื่อให้การ

จัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงการคลังกำหนดให้

ภาษีสรรพสามิตเป็นภาษีทางอ้อมที่เก็บแก่วัตถุซึ่งผลิตหรือบริโภคภายในประเทศ และเก็บจากผู้ผลิต หรือผู้นำเข้า มิได้เก็บแก่ผู้ซื้อหรือผู้บริโภคโดยตรง ดังนั้นผู้เสียภาษีจึงไม่ค่อยจะรู้สึกว่าได้เสียภาษี นอกจากเก็บเพื่อเป็นรายได้สำหรับใช้จ่ายในภาระของรัฐบาลแล้ว ยังเก็บเพื่อเป็นการชดเชยภาษีขาเข้าที่จะขาดไป เนื่องจากมีการผลิตภายในประเทศเพียงพอ และส่งเสริมการผลิตด้วยการยกเว้นภาษีหรือคืนภาษีให้หรือให้รางวัล เมื่อได้ส่งสินค้าที่เก็บภาษีนี้ออกไปจำหน่ายนอกราชอาณาจักร นอกจากนี้ในบางกรณียังมีการเก็บภาษีแก่สินค้าชนิดเดียวกันที่จะนำเข้ามาในราชอาณาจักรในอัตราสูง เพื่อคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในด้วย จึงเป็นระบบภาษีที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้เป็นอย่างดี (อินเทอร์เน็ต <http://www.exd.mof.go.th>)

ดังนั้นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในกรมสรรพสามิตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิตอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงการคลังกำหนดให้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพราะภาษีสรรพสามิตเป็นภาษีที่มีความซับซ้อนและมีเงื่อนไขต่าง ๆ มากมาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง โดยผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรของกรมสรรพสามิตให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปฏิรูประบบราชการต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- 1 เพื่อศึกษาสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 2 เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะจากการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

- 1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ในการพิจารณาและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2 ผลการวิจัยจะเป็นฐานข้อมูลในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ของส่วนราชการกรมสรรพสามิต ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต และทำให้สามารถเพิ่มรายได้จากการจัดเก็บภาษี

3 ใช้เป็นฐานข้อมูลของส่วนราชการอื่นๆ ที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น กรมสรรพากร กรมศุลกากร ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและพนักงานลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ณ ปัจจุบันปี พ.ศ. 2547 รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น จำนวน 953 คน

1 2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากตาราง Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 953 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จากสูตร (Yamane,1967 886) จำนวน 277 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2 1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น

2 1 1 เพศ

2 2 2 อายุ

2 2 3 ระดับการศึกษา

2 2 4 สถานภาพ

2 2 5 อายุงาน

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกเป็น

2 1 6 รายได้ปัจจุบันต่อเดือน

2 1 7 ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต

2 1 8 ตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม จำแนกเป็น

2 1 9 หัวข้อการฝึกอบรม

2 1 10 ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม

2 1 11 สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม

2 1 12 รูปแบบในการจัดการฝึกอบรม

2 2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการ การฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2 2 1 ด้านนโยบาย

2 2 3 ด้านจัดเก็บภาษี

2 2 4 ด้านปราบปราม

2 2 2 ด้านบริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน

1 1 1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตโดยแบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

1 1 2 อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างที่ทำงานในกรมสรรพสามิต

1 1 3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

1 1 4 สถานภาพสมรส หมายถึง การมีสถานภาพโสด สมรส หม้าย หย่าร้าง (แยกกันตามกฎหมาย)

1 1 5 อายุงาน หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงานนับตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานในกรมสรรพสามิตจนถึงปัจจุบัน โดยที่อายุงานที่นานจะบ่งบอกถึงประสบการณ์ที่สูงในการทำงานในกรมสรรพสามิตด้วย

1 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตประกอบด้วย รายได้ปัจจุบันต่อเดือน ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต และ ตำแหน่งหน้าที่

1 2 1 รายได้ปัจจุบันต่อเดือน หมายถึง รายได้ในปัจจุบันต่อเดือนที่ข้าราชการและลูกจ้างใน กรมสรรพสามิตได้รับ

1 2 2 ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต หมายถึง รายได้ที่คาดว่าจะได้รับการปรับให้สูงขึ้นของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต หลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว

1 2 3 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง ในกรมสรรพสามิตโดยแบ่งเป็น 4 ระดับคือ

- ผู้บริหารระดับสูง ผู้ที่ทำงานในระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป
- ผู้บริหารระดับต้น ผู้ที่ทำงานในระดับหัวหน้าฝ่ายและรองหัวหน้าฝ่ายใน

กรมสรรพสามิต

- เจ้าหน้าที่ คือ ผู้ที่ทำงานในระดับปฏิบัติงานในกรมสรรพสามิตโดยผ่านการสอบและบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการกรมสรรพสามิต ในหน้าที่ที่แตกต่างกันไป

- ลูกจ้าง คือ ผู้ที่ทำงานในระดับปฏิบัติงานในกรมสรรพสามิต โดยมีได้มีการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการในหน้าที่ที่แตกต่างกันไป

2 ความต้องการฝึกอบรมทางด้านนโยบาย หมายถึง ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้าง ในกรมสรรพสามิตทางด้านนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดหลักการ และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในกรมสรรพสามิต

3 ความต้องการฝึกอบรมทางการจัดเก็บภาษี หมายถึง ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้าง ในกรมสรรพสามิตทางการจัดเก็บภาษี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมาย ระเบียบการจัดเก็บภาษี สินค้าและบริการ ตาม พ ร บ ภาษี สรรพสามิต

4 ความต้องการฝึกอบรมทางด้านปราบปราม หมายถึง ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้าง ในกรมสรรพสามิตทางการปราบปราม เพื่อความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคดีและเปรียบเทียบปรับ และทักษะที่จำเป็นในด้านการปราบปราม ความเข้าใจ ในการเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ ในที่เกิดเหตุและสถานที่เกี่ยวข้อง

5 ความต้องการฝึกอบรมทางด้านบริหาร หมายถึง ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้าง ในกรมสรรพสามิตทางด้าน การบริหารงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ วิสัยทัศน์ และทักษะในการจัดการและบริหารงาน รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการความคิดอย่างเป็นระบบ

7 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลในด้านของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ได้แก่ หัวข้อในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม และรูปแบบในการจัดการฝึกอบรม

6 1 หัวข้อในการฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ตามที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะกำหนด

6 2 ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ช่วงเวลาที่มีการจัดการฝึกอบรม ซึ่งมีตั้งแต่ 1 วัน ไปจนถึง 14 วันแล้วแต่ความยาวและเนื้อหาของหลักสูตรในการฝึกอบรม

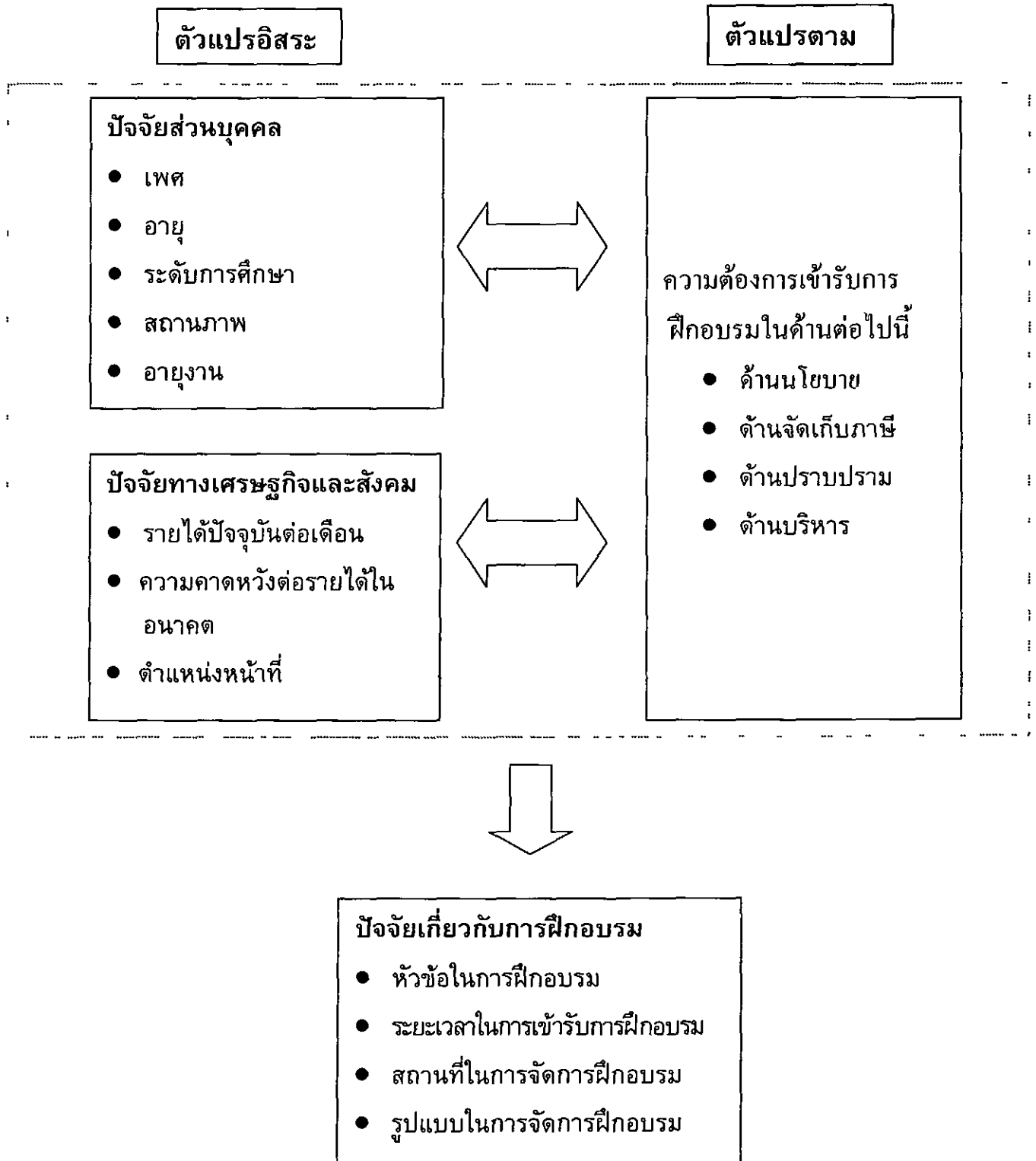
6 3 สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม หมายถึง แหล่งที่จะใช้สำหรับผู้เข้าอบรมไปร่วมกัน ศึกษาหาความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ เมื่อเข้ารับการอบรม

6 4 รูปแบบการฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบของการฝึกอบรมที่นำมาใช้โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของหลักสูตรนั้น ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยมีกรอบความคิดถึงสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วยรายได้ปัจจุบันต่อเดือน ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งคาดว่าจะ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมและปัจจัยอื่นประกอบด้วย หัวข้อการ ฝึกอบรม ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อนำไปศึกษาถึงปัญหา และข้อเสนอแนะจากการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างใน กรมสรรพสามิต ซึ่งเขียนสรุปได้ดังนี้

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 4 สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 5 आयुงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 6 รายได้ปัจจุบันต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 7 ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 8 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าและนำเสนอ โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

- 1 ข้อมูลทั่วไปของส่วนราชการกรมสรรพสามิต
 - 1 1 ประวัติความเป็นมา
 - 1 2 โครงสร้างกรมสรรพสามิต
 - 1 3 หลักสูตรการฝึกอบรม
- 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
- 3 ทฤษฎีอุปสงค์ทางการศึกษา
- 4 ทฤษฎีทุนมนุษย์
- 5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 ข้อมูลทั่วไปของส่วนราชการกรมสรรพสามิต

1 1 ประวัติความเป็นมา

ภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่เรียกเก็บเป็นการเฉพาะจากสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น สินค้าและบริการที่บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี สินค้าและบริการที่มีลักษณะเป็นการฟุ่มเฟือยหรือสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐบางประการ เป็นต้น

ประเทศไทยได้มีการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตมานานแล้ว สันนิษฐานว่ามีการจัดเก็บมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี แต่การจัดเก็บคงมีลักษณะเช่นเดียวกับภาษีอากรประเภทอื่นที่มอบหมายให้นายอากรผูกขาดไปดำเนินการและส่งรายได้ให้แก่ทางราชการ

ภาษีสรรพสามิตของไทยอาจกล่าวได้ว่า มีต้นกำเนิดมาจากสินค้า 2 ประเภท คือ ฝิ่นและสุรา ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดเก็บภาษีดังกล่าว แยกจากกันและอยู่ภายใต้สังกัดของหน่วยงานต่างๆ หลายหน่วยงาน จนกระทั่งวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2474 ได้มีประกาศพระบรมราชโองการสถาปนา "กรมสรรพสามิต" ขึ้น

ก่อนจะมาเป็นกรมสรรพสามิต กิจการฝิ่นในอดีตได้มอบให้นายอากรผูกขาดรับไปจัดทำ ฝิ่นขึ้นจำหน่ายทั้งหมด ต่อมารัฐบาลได้เข้าดำเนินการดัดและจำหน่ายฝิ่นเอง โดยจัดตั้ง "กรมฝิ่น" ขึ้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2449 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดวางระเบียบการฝิ่นให้เป็นของรัฐ

สำหรับภาษีสุราแต่เดิมมา ได้มีการประมูลให้นายอากรผูกขาดรับไปจัดทำและนำเงินอากรสุราส่งต่อกระทรวงการคลัง ส่วนสุราที่นำเข้ามาจากต่างประเทศให้เก็บภาษีขาเข้าเป็นภาษีร้อยละ 3

และนำออกซื้อขายได้ทั่วไปอย่างสินค้าธรรมดาแต่รายได้อากรสุราได้รับน้อยจึงได้มีพระบรมราชโองการตราพระราชบัญญัติภาษีชั้นใน จ ศ 1249 (พ ศ 2430) ขึ้นสำหรับบังคับการจัดเก็บภาษีสุราทั้งที่ผลิตในประเทศ และนำเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นอัตราอย่างเดียวกัน ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่าหากรัฐบาลเข้าจัดการเรื่องภาษีสุราเองทั้งหมด ภาษีสุราคงจะทำรายได้ให้มากจึงได้จัดตั้ง “กรมสุรา” เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2452 เพื่อดำเนินการเก็บภาษีสุราทั่วทุกมณฑล แต่ได้มอบหมายให้ “อธิบดีกรมฝิ่น” เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมการบริหารงานของกรมสุรา ส่วนการจัดเก็บภาษีสุราต่างประเทศเป็นหน้าที่ของกรมศุลกากร

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2542 รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่าการจัดเก็บภาษีสุราถูกแยกอยู่สองหน่วยงานไม่สะดวกต่อการบังคับบัญชา จึงแยกงานจัดเก็บภาษีสุราออกจากกรมฝิ่นไปให้กรมศุลกากรรับผิดชอบ โดยมอบหมายให้อธิบดีกรมศุลกากรเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชางานจัดเก็บภาษีสุราภายในด้วย

งานภาษีสุราได้อยู่ภายใต้ความควบคุมของกรมศุลกากรจนกระทั่งมีพระบรมราชโองการแยกกรมสุราออกจากกรมศุลกากรเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2472 ตั้งกรมสุราให้มีฐานะเป็นกรมชั้นเจ้ากรมในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติในวันที่ 12 เมษายน 2473 ได้มีพระบรมราชโองการให้สมทบกรมสุราเข้ากับกรมสรรพากร โดยให้อยู่ในบังคับบัญชาของอธิบดีกรมสรรพากร แต่ในปลายปีนั้นเองก็มีพระบรมราชโองการให้แยกกรมสุราออกจากกรมสรรพากร และยกฐานะขึ้นเป็นกรมชั้นอธิบดีในปี 2474 กรมสุราได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ควบคุมและจัดเก็บภาษีไม้ขีดไฟที่ทำขึ้นในราชอาณาจักรอีกประเภทหนึ่ง รัฐบาลจึงเห็นว่าในอนาคตอาจมีงานจัดเก็บภาษีอย่างอื่นเพิ่มขึ้นอีกนาม “กรมสุรา” อาจไม่เหมาะสมกับหน้าที่ราชการที่ต้องรับผิดชอบ จึงมีพระบรมราชโองการลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2427 เปลี่ยนนามกรมสุราเป็น “กรมสรรพสามิต” โดยมีหม่อมเจ้าจิตรโภคทวี เกษมศรี ดำรงตำแหน่งอธิการบดีกรมสรรพสามิตคนแรก

กรมสรรพสามิต ได้บริหารงานอย่างอิสระอยู่ได้เพียง 5 เดือนเศษในวันที่ 20 กรกฎาคม 2474 จึงมีพระบรมราชโองการให้สมทบกรมฝิ่นและกรมสรรพสามิตเข้ากับกรมสรรพากร โดยเลิกตำแหน่งอธิบดีกรมฝิ่นและกรมสรรพสามิตให้อธิการบดีกรมสรรพากรเป็นผู้บังคับบัญชาทั้งงานฝิ่นและงานสรรพสามิต

ในปีพุทธศักราช 2476 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดงานระเบียบกรมในกระทรวงการคลังให้แยกงานสรรพสามิตและงานฝิ่นออกจากกรมสรรพากรแล้วตั้งเป็น “กรมสรรพสามิตต์และฝิ่น” และในปีเดียวกันนั้นก็ให้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ ศ 2476 ให้แก่นาม “กรมสรรพสามิตต์และฝิ่น” เป็น กรมสรรพสามิต

การจัดเก็บภาษีสุราในส่วนภูมิภาคตั้งแต่กรมสุราเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2452 (แต่อยู่ในความบังคับบัญชาของอธิการบดีกรมฝิ่น) ได้มอบให้เจ้าพนักงานฝิ่นที่มีอยู่ทุกมณฑลเป็นผู้จัดเก็บภาษีสุราด้วยต่อมาได้ยุบเจ้าพนักงานยาฝิ่นแล้วมอบให้คลังมณฑลจัดการแทนและระหว่างที่กรมสุราอยู่ในสังกัดของกรมศุลกากร (ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2452) ได้มีการยุบเลิกตำแหน่งคลังมณฑลเมื่อ พ ศ 2469 จึงโอนจัดเก็บภาษีสุราส่วนภูมิภาคไปให้เป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรมณฑลและ

กรมสรรพากรจังหวัดทำ โดยมีผู้ช่วยเจ้าภาษีสุรามณฑลและจังหวัดเป็นผู้ช่วยเหลือตลอดมาจวบจนกระทั่งได้แยกงานสรรพสามิตและงานฝิ่นออกจากกรมสรรพากรตั้งเป็นกรมสรรพสามิตแล้ว

ในปี พ.ศ. 2477 จึงได้มีการจัดตั้งกรมสรรพสามิตจังหวัด สรรพสามิตอำเภอ พร้อมด้วยข้าหลวงตรวจการสรรพสามิตภาคขึ้นบริหารสรรพสามิตทางส่วนภูมิภาคเองทั้งหมด

การจัดเก็บภาษีสรรพสามิตซึ่งได้มีวิวัฒนาการจากการเก็บภาษีฝิ่นและสุราได้ขยายขอบเขตการจัดเก็บ โดยเพิ่มประเภทสินค้ามากขึ้นตามลำดับนับตั้งแต่มีพระราชโองการตั้งกรมสรรพสามิตในปี 2474 จนถึงปี 2545 กรมสรรพสามิตมีอายุครบปีที่ 70 แล้วดังนี้

ภาษีไม้ขีดไฟ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติเก็บภาษีไม้ขีดไฟ ซึ่งทำในพระราชอาณาเขต พ.ศ. 2474 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2474 ต่อมาในวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2527 ได้ประกาศพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติภาษีไม้ขีดไฟ และให้จัดเก็บภาษีไม้ขีดไฟตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 และพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 แทน ต่อมาภาษีไม้ขีดไฟได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534

ภาษีซีเมนต์ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติภาษีซีเมนต์ ซึ่งทำในพระราชอาณาเขต พ.ศ. 2436 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2476 ต่อมาในวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2527 ได้ประกาศพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติซีเมนต์และให้จัดเก็บภาษีซีเมนต์ ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 และพระราชบัญญัติพิกัตภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 แทนต่อมาภาษีซีเมนต์ได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534

ภาษียาสสูบ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติยาสสูบ พ.ศ. 2481 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2481

ภาษีไฟ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติไฟ พ.ศ. 2481 เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2481

ภาษีเกลือ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติเกลือ พ.ศ. 2481 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2481 แต่ภายหลังถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติยกเลิกพระราชบัญญัติเกลือ พุทธศักราช 2481 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2489

ภาษีเครื่องดื่ม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติภาษีเครื่องดื่ม พ.ศ. 2495 เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2475 ต่อมาในวันที่ 10 กันยายน 2527 ได้ประกาศพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติเครื่องดื่ม และให้จัดเก็บภาษีเครื่องดื่มตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 และพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 25527 แทน

ภาษียาน้ำดื่ม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติยาน้ำดื่ม พ.ศ. 2486 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2486 ต่อมาในวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2527 ได้ประกาศพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติยาน้ำดื่ม และให้จัดเก็บภาษียาน้ำดื่มตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 และพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 แทน ต่อมาภาษียาน้ำดื่มได้ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2537

ภาชนะน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติเก็บภาชนะน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน ซึ่งทำในพระราชอาณาจักร พ ศ 2507 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2507 ต่อมาในวันที่ 10 กันยายน พ ศ 2527 ได้ประกาศพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ ศ 2527 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ ศ 2527 และพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต พ ศ 2527 แทน

ภาษีสุรา เดิมใช้กฎหมายภาษีชั้นในจุลศักราช 1249 (พ ศ 2430) และกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายฉบับ จนกระทั่งมีพระราชบัญญัติสุรา พ ศ 2493 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2493 ยกเลิกกฎหมายภาษีชั้นในดังกล่าว

ภาษีฝิ่น เดิมใช้กฎหมายภาษีฝิ่นฉบับ จ ศ 1213 (พ ศ 2394) แก้ไขเพิ่มเติม พ ศ 2424 และ พ ศ 2433 ต่อมาถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติฝิ่น พ ศ 2472 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2472

สำหรับฝิ่น ซึ่งเป็นยาเสพติดร้ายแรงและเป็นภัยต่อสังคมมนุษย์โดยส่วนรวม กรมสรรพสามิตได้ควบคุมการผลิตและจำหน่ายมาโดยตลอด จนกระทั่งมีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 37 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2501 ซึ่งมีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติให้ยกเลิกการจำหน่ายฝิ่นและห้ามการสูบฝิ่น ทว่าราชอาณาจักรโดยเด็ดขาดตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2502 เป็นต้นมา แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติฝิ่นยังมีได้ประกาศยกเลิก กรมสรรพสามิต จึงยังคงมีหน้าที่ในการตรวจจับและเก็บรักษาของกลางฝิ่นตามพระราชบัญญัติดังกล่าวอยู่

ภาษีเครื่องไฟฟ้า จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 การจัดเก็บในขณะนี้ จัดเก็บเฉพาะเครื่องปรับอากาศที่มีขนาดทำความเย็นไม่เกิน 72,000 บีทียูต่อชั่วโมง และคอมไฟฟ้สำหรับติดเพดานหรือผนังแต่ไม่รวมถึงที่ใช้สำหรับให้แสงสว่างแก่ที่สาธารณะกลางแจ้งหรือถนนหลวง

ภาษีแก้วและเครื่องแก้ว จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 การจัดเก็บในขณะนี้ เก็บเฉพาะแก้วเลดคริสตัลและแก้วคริสตัลอื่นๆ เท่านั้น

ภาษียรถยนต์ จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 การจัดเก็บขณะนี้เก็บจากรถยนต์นั่งหรือรถเก๋ง รถยนต์โดยสารที่มีที่นั่งไม่เกิน 10 คน รถยนต์กระบะบรรทุก (Pick-up) และรถยนต์ดัดแปลงจากรถยนต์กระบะ โดยรถยนต์กระบะบรรทุก (Pick-up) เพิ่งจัดเก็บเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2540

ภาษีเรือ จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 การจัดเก็บขณะนี้เก็บเฉพาะเรือยอชต์หรือเรือสำราญเท่านั้น

ภาษีจากผลิตภัณฑ์เครื่องหอมและเครื่องสำอาง จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 การจัดเก็บในขณะนี้เก็บเฉพาะน้ำหอม หัวน้ำหอม และน้ำมันหอมเท่านั้น

ภาษีแบตเตอรี่ จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2540

ภาษिरถยนต์จักรยานยนต์ จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2540 การจัดเก็บขณะนี้จัดเก็บเฉพาะรถจักรยานยนต์ 2 จังหวะและ 4 จังหวะเท่านั้น

ภาษีหินอ่อนและหินแกรนิต จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2540 ขณะนี้ได้รับยกเว้นภาษีแต่ยังอยู่ในพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต

ภาษีจากสถานบริการ จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 เป็นต้นไป ปัจจุบันจัดเก็บจากบริการ 2 ประเภท คือสนามแข่งม้า และสนามกอล์ฟ โดยสนามแข่งม้าเก็บจากค่าผ่านประตูและรายรับที่หักไว้จากผู้เล่นการพนันแข่งม้า ส่วนสนามกอล์ฟเก็บจากค่าสมาชิกและค่าใช้บริการสนามกอล์ฟ เท่านั้น

ภาษีสารทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน (Chlorofluorocarbons CFC) จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 2) พ ศ 2534 และตามพระราชบัญญัติพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต (ฉบับที่ 3) พ ศ 2534 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2545 ปัจจุบันจัดเก็บตามมูลค่าในอัตราร้อยละ 15 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2545 และจัดเก็บร้อยละ 30 ตามมูลค่าตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไป

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยราชการสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต เพื่อเป็นรายได้ของรัฐ และดำเนินการป้องกันและปราบปราม และจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายสรรพสามิต รวมทั้งรับผิดชอบในด้านบริหารการดำเนินงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 2 หน่วยงาน คือ องค์การสุราที่มีหน้าที่ทำการผลิตและจำหน่ายแอลกอฮอล์แต่ผู้เดียวและผลิตสุราและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการผลิตสุรา และโรงงานไฟ ที่มีหน้าที่ผูกขาดการผลิต และจำหน่ายไฟ ที่ทำภายในประเทศ

ในปี 2545 กรมสรรพสามิต จัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการดังนี้คือ

- สุรา
- ยาสูบ
- ไฟ
- น้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน
- เครื่องดื่ม
- เครื่องไฟฟ้า
- แก้วและเครื่องแก้ว
- รถยนต์
- เรือ
- ผลิตภัณฑ์เครื่องหอมและเครื่องสำอาง
- พรหมและสิ่งปูพื้นอื่น ๆ
- รถยนต์จักรยานยนต์
- หินอ่อนและหินแกรนิตที่แปรรูปแล้ว
- แบตเตอรี่
- สารทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน
- สนามแข่งม้า
- สนามกอล์ฟ

การบริหารงานจัดเก็บภาษีโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังต่อไปนี้

- 1 พระราชบัญญัติสุรา พ.ศ. 2493 ใช้บริหารจัดการเก็บภาษีสินค้าสุรา
- 2 พระราชบัญญัติยาสูบ พ.ศ. 2509 ใช้บริหารจัดการเก็บภาษีสินค้ายาสูบ
- 3 พระราชบัญญัติไฟ พ.ศ. 2486 ใช้บริหารจัดการเก็บภาษีสินค้าไฟ
- 4 พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ใช้บริหารจัดการเก็บภาษีสินค้าและบริการตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527
- 5 พระราชบัญญัติพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดประเภทสินค้าและบริการและอัตราภาษีที่ใช้ในการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ได้แก่ สินค้า น้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน เครื่องดื่ม เครื่องไฟฟ้า แก้วและเครื่องแก้ว รถยนต์ เรือ ผลิตภัณฑ์น้ำหอมและเครื่องสำอาง พรหมและสิ่งทอพื้นอื่น รถยนต์จักรยานยนต์ หินอ่อนและหินแกรนิตที่แปรรูปแล้ว แบตเตอรี่ สารทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน รวมทั้งสถานบริการ สนามแข่งม้า สนามกอล์ฟ
- 6 พระราชบัญญัติจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ใช้จัดเก็บภาษีสรรพสามิตเพิ่มขึ้นจากผู้มีหน้าที่เสียภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วย ภาษีสรรพสามิต เพื่อส่งมอบให้แก่กระทรวงมหาดไทยนำไปจัดสรรให้กับท้องถิ่นต่าง ๆ

7 พระราชบัญญัติจัดสรรเงินภาษีสุรา พ ศ 2527 ใช้จัดเก็บภาษีสรรพสามิตเพิ่มขึ้นจากผู้มีหน้าที่เสียภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วย ภาษีสุรา เพื่อส่งมอบให้แก่กระทรวงมหาดไทยนำไปจัดสรรให้กับท้องถิ่นต่างๆ (กรมสรรพสามิต รายงานประจำปีกรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2545 10 -17)

1 2 โครงสร้างกรมสรรพสามิต

กรมสรรพสามิต แบ่งโครงสร้างขององค์การออกเป็น 4 ฝ่ายดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 2 1 ฝ่ายนโยบาย

- สำนักแผนภาษี
- สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 3

1 2 2 ฝ่ายจัดเก็บภาษ

- สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 1
- สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 2
- กองรายได้ (เฉพาะฝ่ายเก็บรายได้)
- กลุ่มงานวิเคราะห์สินค้าและของการ
- กลุ่มงานพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค

1 2 3 ฝ่ายภารกิจด้านปราบปราม

- สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม
- สำนักกฎหมาย

1 2 4 ฝ่ายบริหาร

- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- กองคลัง
- ศูนย์สารสนเทศ

การแบ่งส่วนราชการ

กฎกระทรวงว่าด้วยการ แบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พ ศ 2545

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ ศ 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ ศ 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้กรมสรรพสามิตมีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการจัดเก็บภาษี ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัตอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไฟ กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสุรา กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กรมมีหน้าที่จัดเก็บตลอดจนตรวจสอบป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วย สุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ และกฎหมายว่าด้วยไฟ เพื่อให้การจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไฟ กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับภาษีที่กรมจัดเก็บ

(2) ตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามการหลีกเลี่ยงภาษีที่กรมจัดเก็บ

(3) เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมต่อกระทรวง

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานแผนงาน การกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล

การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด และงานสารสนเทศของกรม

(5) บริหารกิจการขององค์การสุราและโรงงานไฟ

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่

กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต ดังต่อไปนี้

(1) สำนักงานเลขานุการกรม

(2) กองการเจ้าหน้าที่

(3) กองคลัง

(4) กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(5) กองรายได้

(6) ศูนย์สารสนเทศ

(7) สำนักกฎหมาย

(8) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(9) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(10) - (18) สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1-9 ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(19) สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม

(20) สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 1

(21) สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 2

(22) สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 3

(23) สำนักแผนภาษี

ข้อ 3 ในกรมสรรพสามิตให้มีกลุ่มงานด้านวิชาการ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม โดยรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมสรรพสามิต ดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มงานพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค

(2) กลุ่มงานวิเคราะห์สินค้าและของกลาง

กลุ่มงานพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิคตาม (1) มีอำนาจหน้าที่

(ก) พัฒนาวิธีการจัดเก็บภาษีสำหรับสินค้าหรือสถานบริการ

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบ การกำหนดรูปแบบ การจัดหา การติดตั้ง การควบคุม การตรวจวัด และการตรวจสอบปริมาณความจุของภาชนะเก็บ หรือภาชนะบรรจุสินค้า บรรจุภัณฑ์ต่าง ๆ ของสินค้าที่กรมจัดเก็บ ตลอดจนตรวจสอบการทำงานของระบบ อุปกรณ์ และเครื่องมือวัดปริมาณสินค้าเพื่อการคำนวณภาษี

(ค) พิจารณาการขออนุญาตก่อสร้าง ปรับปรุงโรงงานหรือคลังสินค้าที่ถนน รวมทั้งตรวจสอบภาชนะบรรจุสินค้าที่อยู่ในความควบคุมของกรม

(ง) พิจารณา ตรวจสอบ และกำกับดูแลการทำงานของเครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานวิเคราะห์สินค้าและของกลางตาม (2) มีอำนาจหน้าที่

(ก) พัฒนาวิธีการวิเคราะห์สินค้า

(ข) ตรวจสอบวิเคราะห์คุณสมบัติสินค้าสรรพสามิต รวมทั้งพิจารณาอนุญาตการใช้สิทธิลดหย่อน ยกเว้น หรือคืนภาษีแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามที่กฎหมายกำหนด

(ค) ตรวจพิสูจน์ของกลางสินค้าสรรพสามิต

(ง) พิจารณาตรวจสอบกรรมวิธีการผลิต และสูตรการผลิตสินค้าสรรพสามิต

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ข้อ 4 ส่วนราชการกรมสรรพสามิต มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของกรม

(ค) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม ความรู้ความก้าวหน้า และผลงานของกรม

(ง) ประสานงานและประมวลผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสรรพสามิตภาค และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุด

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่

- (ก) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม
- (ข) ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะของกรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับ การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและลูกจ้างของกรมตลอดจนบุคคลภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีที่กรมจัดเก็บ
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) กองรายได้ มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเงินภาษีที่กรมจัดเก็บและเงินรายได้อื่น รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับแสตมป์ และเครื่องหมายอื่นที่ใช้แสดงการเสียภาษีที่กรมจัดเก็บ
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(6) ศูนย์สารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่

- (ก) วางและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศของกรม
- (ข) เป็นศูนย์รวมระบบข้อมูล และให้บริการข้อมูลสารสนเทศแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก
- (ค) บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลระหว่างส่วนราชการในสังกัด และหน่วยงานภายนอก
- (ง) ให้การสนับสนุนทางวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศกับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรม
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(7) สำนักกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไฟ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาษีที่กรมจัดเก็บ

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญางานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแห่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

(ค) ควบคุม ดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับของกลาง เว้นแต่การตรวจสอบและวิเคราะห์คุณสมบัติของกลาง

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(8) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ ดังนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไฟ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับภาษีที่กรมจัดเก็บ

(ข) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่กรมจัดเก็บ

(ค) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(9) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตท้องที่สาขาที่รับผิดชอบ ดังนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไฟ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับภาษีที่กรมจัดเก็บ

(ข) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่กรมจัดเก็บ

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) - (18) สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 - 9 มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ดังนี้

(ก) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดเก็บภาษีที่กรมจัดเก็บ การตรวจสอบการป้องกันและปราบปราม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา

(ข) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา

(ค) ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทางวิชาการ ทางกฎหมาย และทางเทคโนโลยีแก่สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา

(ง) ให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านการตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม

แก่สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา

(จ) เป็นศูนย์ข้อมูลและประมวลผลการจัดเก็บภาษีที่กรมจัดเก็บของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่

และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(19) สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม มีอำนาจหน้าที่

(ก) ตรวจสอบภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิตด้วยระบบการวิเคราะห์ข้อมูล การสืบสวน การประมวลหลักฐาน การตรวจสอบทางบัญชี และการประเมินเรียกเก็บภาษีที่กรมจัดเก็บเพิ่มเติม

(ข) ดำเนินการด้านการป้องกัน และปราบปรามการกระทำอันเป็นความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับภาษีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และการควบคุมของกรม

(ค) ตรวจสอบและแนะนำร้านจำหน่ายสินค้าสรรพสามิต และโรงงานที่อยู่ในความควบคุมของกรมให้ปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับของกรม

(ง) เป็นศูนย์กลางวิทยุและสื่อสารของกรม

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(20) สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 1 มีอำนาจหน้าที่

(ก) บริหารจัดเก็บภาษีและกิจการต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไฟ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ข) พัฒนามาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีสินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(21) สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 2 มีอำนาจหน้าที่

(ก) บริหารงานจัดเก็บภาษีและกิจการต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ข) พัฒนามาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีสินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(22) สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 3 มีอำนาจหน้าที่

(ก) บริหารงานจัดเก็บภาษีและกิจการต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ข) พัฒนามาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีสินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก

(ค) เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน วิเคราะห์และสร้างระบบข้อมูลเกี่ยวกับน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(23) สำนักแผนภาษี มีอำนาจหน้าที่

(ก) เสนอแนะเพื่อพัฒนาโครงสร้างภาษีและระบบการบริหารจัดเก็บภาษีของกรม

(ข) ดำเนินการเชื่อมความสัมพันธ์ทางด้านระบบภาษี และประสานงานด้านความช่วยเหลือและขอความร่วมมือ ด้านการบริหารจัดเก็บภาษีจากหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(ค) จัดทำประมาณการหรือเป้าหมายรายได้ภาษีสรรพสามิต รวมทั้งติดตามและประเมินผลการจัดเก็บรายได้ของหน่วยงานในสังกัดกรม

(ง) ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และการติดตามและประเมินผลตามแผนงานหรือโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและรัฐบาล

(จ) ประกาศราคาและกำหนดมูลค่าของสินค้าเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณภาษีสรรพสามิต

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 5 ให้สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1- 9 สำนักงานสรรพสามิตจังหวัด และสำนักงานสรรพสามิตอำเภอประจำอำเภอ และกิ่งอำเภอยังคงมีอยู่ จนกว่าจะมีประกาศรัฐมนตรีตามข้อ 2 (8) (9) และ (10) - (18) แล้วแต่กรณี แห่งกฎกระทรวงนี้ (อินเทอร์เน็ต <http://www.exd.mof.go.th>)

1.3 หลักสูตรการฝึกอบรม

ในส่วนของกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น มีการแบ่งส่วนงานต่าง ๆ เป็นฝ่ายดังต่อไปนี้

- ฝ่ายนโยบาย
- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล 1
- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2

ด้วยกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสรรพสามิตประจำปีงบประมาณ 2547 เพื่อใช้เป็นแผนปฏิบัติงานและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของกรมสรรพสามิตให้มีศักยภาพ โดยการให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและพัฒนามาตรฐานการทำงานและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้อยู่ในระดับสูง ตลอดจนปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรม และ ค่านิยม เพื่อสามารถปฏิบัติงานตอบสนองการปฏิรูประบบราชการของภาครัฐได้

อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมสรรพสามิต ด้วยการจัดโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านต่าง ๆ ของกรมสรรพสามิต ดังนี้

- 1 3 1 โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา จำนวน 25 โครงการ
 - 1 3 1 1 สัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกรมสรรพสามิต
 - 1 3 1 2 สัมมนาหัวหน้าฝ่ายอำนวยการและเทคโนโลยี
 - 1 3 1 3 หลักสูตรนักบริหารระดับต้นของกรมสรรพสามิต
 - 1 3 1 4 หลักสูตรระบบงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน
 - 1 3 1 5 หลักสูตรเทคนิคการสร้างการบริการที่ประทับใจ
 - 1 3 1 6 หลักสูตรการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1 3 1 7 หลักสูตรทักษะการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1 3 1 8 หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายภาษีสรรพสามิต
 - 1 3 1 9 หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการที่จัดเก็บภาษีสรรพสามิต
 - 1 3 1 10 สัมมนาหัวหน้าฝ่ายจัดเก็บภาษี
 - 1 3 1 11 หลักสูตรเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ระบบเบียร์ออนไลน์
 - 1 3 1 12 หลักสูตรผู้ควบคุมโรงอุตสาหกรรมน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน
 - 1 3 1 13 หลักสูตรสรรพสามิตพื้นที่สาขา
 - 1 3 1 14 สัมมนาหัวหน้าฝ่ายป้องกันและปราบปราม
 - 1 3 1 15 สัมมนาหัวหน้าฝ่ายคดีและเปรียบเทียบปรับ
 - 1 3 1 16 หลักสูตรการเข้าตรวจค้นจับกุมและการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย

สรรพสามิต

- 1 3 1 17 หลักสูตรการเขียนบันทึกจับกุม
- 1 3 1 18 หลักสูตรการรวบรวมพยานหลักฐาน
- 1 3 1 19 หลักสูตรการสืบสวนหาข่าว (ระดับผู้บริหาร)
- 1 3 1 20 หลักสูตรการสืบสวนหาข่าว (ระดับปฏิบัติ)
- 1 3 1 21 หลักสูตร Matrix Management
- 1 3 1 22 หลักสูตรการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1 3 1 23 หลักสูตรการจัดทำแผนปฏิบัติการและการติดตามประเมินผล
- 1 3 1 24 หลักสูตรระบบคอมพิวเตอร์เบื้องต้นสำหรับผู้บริหารระดับกลาง
- 1 3 1 25 โครงการส่งเสริมทางเทคโนโลยีและการศึกษาเสริมด้านต่าง ๆ โดยส่ง

บุคลากรไปอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก

1 3 2 รายละเอียดโครงการ/หลักสูตร การฝึกอบรม/สัมมนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

ตาราง 1 รายละเอียดโครงการ/หลักสูตร การฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมสรรพสามิต ปี 2547

โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลาดำเนินงาน
1 สัมมนา ผู้บริหารระดับสูง ของกรม สรรพสามิต	ชี้แจงแนวนโยบายในการ บริหารงานของกรม สรรพสามิต และเพิ่มพูน ความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ ใหม่ ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	นโยบาย	105	3	ก ย 47
2 สัมมนา หัวหน้าฝ่าย อำนวยการและ เทคโนโลยี	เสริมสร้างความรู้และทักษะใน การบริหารงาน ในหน้าที่ของ ฝ่ายอำนวยการและเทคโนโลยี รวมทั้งเสริมสร้างความรู้และ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะ นำไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	บริหาร	105	2	22-23 เม ย 47
3 นักบริหาร ระดับต้นของกรม สรรพสามิต	เพิ่มพูนความรู้ วิสัยทัศน์ ทักษะ และเทคนิคการบริหาร จัดการสมัยใหม่ เพื่อเตรียม ความพร้อมให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในระดับนักบริหาร ระดับต้น	บริหาร	48	15	10-29 มิ ย 47
4 ระบบ งบประมาณ มุ่งเน้นผลงาน	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน และ สามารถนำไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและ เป็นรูปธรรม	นโยบาย	90	4	แบ่งอบรม 2 ช่วง ช่วงละ 45 คน 13 – 16 ม ค 47 20 – 23 ม ค 47

โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลาดำเนินงาน
5 เทคนิคการ สร้างการบริการที่ ประทับใจ	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการ ให้บริการ อันจะส่งผลถึงการ สร้างการรับบริการที่ประทับใจ แก่ผู้รับบริการ นำไปสู่ ภาพลักษณ์ที่ดีและมี ประสิทธิภาพการทำงานที่ สูงขึ้นขององค์กรโดยรวม ต่อไป	จัดเก็บภาษี	90	2	แบ่งอบรม 2 ช่วง ช่วงละ 45 คน 8-9 มี ค 47 10-11 พ ค 47
6 การพัฒนา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	เสริมสร้างและพัฒนา กระบวนการความคิดอย่าง เป็นระบบ และสร้างสรรค์ใน เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพ ของบุคลากรและนำไปสู่ ประสิทธิภาพการทำงานที่ สูงขึ้นต่อไป	บริหาร	45	3	17-19 ส ค 47
7 ทักษะการ นำเสนออย่างมี ประสิทธิภาพ	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ วิธีการ การทำงาน การ นำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ให้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างเป็น รูปธรรม	บริหาร	45	3	13 - 15 ก ค 47
8 ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ภาษีสรรพสามิต	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความ เข้าใจใน กฎหมาย ระเบียบ ของการจัดเก็บภาษี สินค้า และบริการ ตาม พ ร บ ภาษี สรรพสามิต พ ศ 2527 และ พ ร บ สุรา ยาสูบ ไฟ	จัดเก็บภาษี	135	3	แบ่งอบรม 3 ช่วง ช่วงละ 45 คน 27- 29 ม ค 47 17 -19 ก พ 47 20 - 22 ก ค 47

โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลา ดำเนินงาน/สถานที่ จัดอบรม
9 ความรู้ เกี่ยวกับสินค้า และบริการที่ จัดเก็บภาษี สรรพสามิต	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ในขั้นตอนและวิธีปฏิบัติของ การจัดเก็บภาษีสินค้าและ บริการแต่ละชนิดตั้งแต่ ขั้นตอนการยื่นแบบรายการ ภาษี การวิเคราะห์แบบ รายการภาษี เอกสารต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการจัดเก็บภาษี ได้อย่างถูกต้อง	จัดเก็บภาษี	180	3	แบ่งอบรม 4 ช่วง ช่วงละ 45 คน 2 - 4 ก พ 47 1 - 3 มี ค 47 5 - 7 ก ค 47 9 - 11 ส ค 47
10 สัมมนา หัวหน้าฝ่าย จัดเก็บภาษี	เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนา ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน จัดเก็บภาษี ตาม พ ร บ สุรา ยาสูบ ไฟ และ พ ร บ ภาษี สรรพสามิต พ ศ 25827 ตลอดจนได้รับทราบกฎหมาย ระเบียบและคำสั่งใหม่ที่จะต้อง ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ สามารถนำไปใช้ในการบริหาร จัดเก็บภาษีสินค้าที่มีอยู่ใน พื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดเก็บภาษี	116	2	26 - 27 เม ย 47

โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลา ดำเนินงาน/สถานที่ จัดอบรม
11 เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ระบบเบียร์ ออนไลน์	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกรมสรรพสามิต ว่าด้วยการใช้ คอมพิวเตอร์ระบบเบียร์ออนไลน์ในการควบคุมและจัดเก็บภาษี รวมทั้งจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	จัดเก็บภาษี	22	5	23 – 27 ส ค 47
12 ผู้ควบคุม โรงงาน อุตสาหกรรม น้ำมันและ ผลิตภัณฑ์น้ำมัน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ และแนวทางปฏิบัติในระบบการควบคุมการจัดเก็บภาษีน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมัน และผลิตภัณฑ์น้ำมันได้	จัดเก็บภาษี	45	2	12 – 13 ก พ 47 ณ ห้องฝึกอบรม 1
13 สรรพสามิต พื้นที่สาขา	เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในงานด้านกฎหมาย การจัดเก็บภาษี และการบริหารที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสรรพสามิตพื้นที่สาขา	จัดเก็บภาษี	90	10	แบ่งอบรม 2 ช่วง ช่วงละ 45 คน 15 - 26 มี ค 47 17 - 28 พ ค 47

โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลา ดำเนินงาน/สถานที่ จัดอบรม
14 สัมมนา หัวหน้าฝ่าย ป้องกันและ ปราบปราม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนา ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบกรม สรรพสามิต และ กฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปราม ตลอดจนได้รับทราบแนวทาง การปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถ นำความรู้ไปใช้ในการป้องกัน และปราบปรามผู้กระทำความผิด สินค้าสรรพสามิตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ปราบปราม	96	2	15 – 16 มิ ย 47
15 สัมมนา หัวหน้าฝ่ายคดี และเปรียบเทียบ ปรับ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนา ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคดี และเปรียบเทียบปรับ ตลอดจนได้รับทราบถึง กฎหมาย ระเบียบและ แนวทางปฏิบัติเพื่อสามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	ปราบปราม	96	2	23 – 24 มิ ย 47
16 เทคนิคการ เข้าตรวจค้น จับกุมและการ ดำเนินคดี ผู้กระทำความผิด กฎหมาย สรรพสามิต	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ เรียนรู้เทคนิคและวิธีการใน การเข้าตรวจค้นจับกุม ผู้กระทำความผิดในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ ทักษะที่จำเป็นในงานด้าน ปราบปราม เช่น การฝึกการใช้ อาวุธปืน การต่อสู้ป้องกันตัว เพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	ปราบปราม	180	6	แบ่งอบรม 2 ช่วง ช่วงละ 90 คน 24 – 29 พ ย 46 15 – 20 ธ ค 46

โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลา ดำเนินงาน/สถานที่ จัดอบรม
17 การเขียน บันทึกจับกุม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการทำบันทึกจับกุมที่มีรายละเอียดสมบูรณ์ถูกต้องครบประเด็น ข้อกฎหมายเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของกฎหมายได้อย่างถูกต้อง	ปราบปราม	135	3	แบ่งอบรม 3 ช่วง ช่วงละ 45 คน 10 – 12 มี ค 47 7 – 9 มิ ย 47 26 – 28 ก ค 47
18 การรวบรวม พยานหลักฐาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ ในที่เกิดเหตุและสถานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรายละเอียดข้อเท็จจริงเพื่อนำมาประกอบการดำเนินคดีได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย	ปราบปราม	90	3	แบ่งอบรม 2 ช่วง ช่วงละ 45 คน 12 – 14 พ ค 47 3 – 5 ส ค 47
19 การสืบสวน หาข่าว (ระดับ บริหาร)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการในการสืบสวนหาข่าว การวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข่าว เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง	ปราบปราม	85	3	7 – 9 ม ค 47

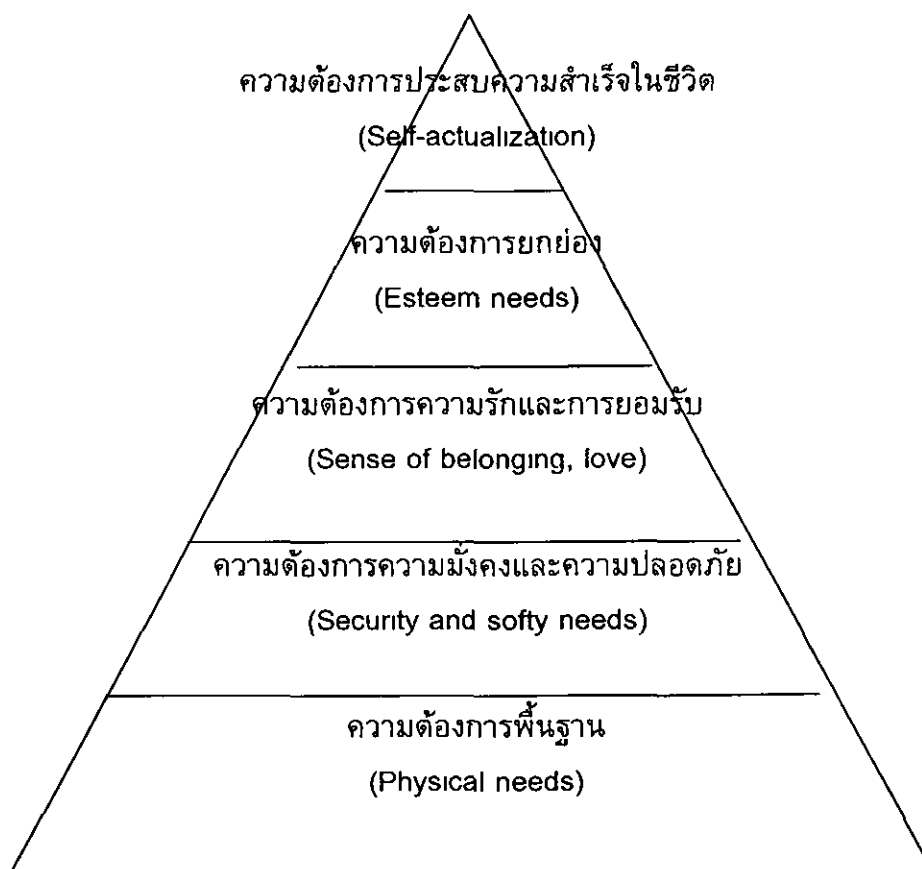
โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลา ดำเนินงาน/สถานที่ จัดอบรม
20 การสืบสวน หาข่าว (ระดับ ปฏิบัติ)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการสืบสวนหาข่าว การเขียนรายงานรวมถึงวิธีปฏิบัติในการสืบสวนหาข่าว เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนสืบสวน ปราบปรามผู้กระทำผิดตามกฎหมายสรรพสามิต	ปราบปราม	30	14	17 พ ย - 4 ธ ค 47
21 Matrix Management	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบ Matrix Management ให้แก่ผู้เข้าอบรม ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	นโยบาย	90	2	แบ่งอบรม 2 ช่วง ช่วงละ 45 คน 18 - 19 ธ ค 46 22 - 23 ธ ค 46
22 การ บริหารงานมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิด หลักการ และวิธีการของระบบการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	นโยบาย	90	2	แบ่งอบรม 2 ช่วง ช่วงละ 45 คน 9 - 11 ก พ 47 24 - 26 ก พ 47

โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	สนับสนุน ภารกิจ	จำนวน คน	จำนวน (วัน)	ระยะเวลา ดำเนินงาน/สถานที่ จัดอบรม
23 การจัดทำ แผนปฏิบัติการ และการติดตาม ประเมินผล	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิด หลักการ และ หลักการจัดทำแผนปฏิบัติการ และการประเมินผลอย่างเป็น ระบบ และถูกต้อง สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเป็นรูปธรรม	นโยบาย	45	3	1 – 3 ธ ค 46
24 ระบบ คอมพิวเตอร์ เบื้องต้นสำหรับ ผู้บริหาร ระดับกลาง	เพื่อให้ข้าราชการตำแหน่งนัก บริหารระดับกลางได้รับความรู้ และมีภาพทัศนทางด้าน วิทยาการคอมพิวเตอร์และ สามารถนำมาปรับใช้และพัฒนา งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ มีความเข้าใจที่สามารถใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ในระดับ ทั่วไปได้	นโยบาย	80	4	แบ่งอบรม 4 ช่วง ช่วงละ 20 คน พ ย 46 พ ย 46 ธ ค 46 ธ ค 46
25 โครงการ ส่งเสริมทาง เทคโนโลยีและ การศึกษาเสริม ด้านต่าง ๆ โดย ส่งบุคลากรไป อบรมหลักสูตร ของหน่วยงาน ภายนอก	เพื่อให้ข้าราชการได้รับความรู้ ทางด้านวิชาใหม่ ๆ และ สามารถนำความรู้นั้นมาปรับ ใช้และพัฒนางานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบและมีภาพทัศนที่ กว้างไกลในต่างต่าง ๆ และ มี ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	บริหาร	80		ต ค 46 – ก ย 47

ที่มา กรมสรรพสามิต (2546) บันทึกข้อความ ขออนุมัติโครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ใน
ปีงบประมาณ 2547 ไม่ปรากฏเลขหน้า

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

มาสโลว์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2544 17-18 อ้างอิงจาก Abraham H Maslow 1943) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ในลักษณะของ ลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) โดยแยกออกเป็นลำดับชั้นที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ด้วยกันดังที่แสดงให้เห็นจากรูป



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือสรีระวิทยา (Bodily Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการระดับแรกสุด ได้แก่ อาหาร น้ำ เพื่อบรรเทาความหิว ความต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับ การได้หย่อนใจ

ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเสาะแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ถ้าหากไม่ได้รับการสนองตอบ คนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพนั้นๆ ก็ได้

ขั้นที่ 3 ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Love and Belonging Needs) เพราะว่าการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อนๆ ในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self Esteem Needs) ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระมีเสรีภาพ และความมีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 5 ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self-actualization) เป็นขั้นสุดท้ายของความ ต้องการ และเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation) (กิฟลี วรรณจิณี 2538 98-99) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ไว้ว่าความต้องการมี 3 ประเภทคือ

1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา และเห็นถึงคุณค่าของความสำเร็จจากการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นชื่นชอบ และได้รับการยอมรับจากสังคม

3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น

สรุป ทฤษฎีความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดจากการขาดความสมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลก่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายใน ให้มนุษย์พยายามปรับตัวในการตอบสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น ซึ่งความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้หลายประเภท ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน คือความต้องการทางด้านร่างกาย ส่วนความต้องการทางด้านการศึกษาเป็นความต้องการในการพัฒนาสภาพทางสังคม และความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3 ทฤษฎีอุปสงค์ทางการศึกษา (Demand for Education)

ทฤษฎีอุปสงค์ของการศึกษาเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของผู้เรียน และสาเหตุของความ ต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพของตัวผู้เรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและกล่าวถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนมีความต้องการศึกษาในระดับสูงหรือเลือกฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพตนเอง

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543 2-3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อุปสงค์ของการศึกษา หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือความต้องการของสังคมที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชนตามเป้าหมายที่วางไว้

เมื่ออุปสงค์ของการศึกษาเป็นความต้องการของบุคคลและสังคมที่หวังจะเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ในวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่น และสังคมทั่วไป นี่คือนิสัยใจ หรือปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์ของการศึกษา แต่สิ่งจูงใจ

อีกประการ คือ ความอยากรู้ (Curiosity) เป็นการศึกษาหรือเรียนเพื่อสนองความอยากรู้เพราะฉะนั้น อุปสงค์ของการศึกษาจึงแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1 อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการลงทุน (Investment) เพื่อผลิตประชากรที่เรียกว่าทุนมนุษย์ (Human Capital)

2 อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็น การบริโภค (Consumption) เพื่อสนองความอยาก การศึกษาจึงเหมือนกับสินค้าเพื่อการบริโภค (Consumption Goods)

สำหรับ H Correa (อัมพร วิจิตรพันธ์ และอัญชลี ค้อคงคา 2525 21 อ้างอิงมาจาก H Correa) ได้กล่าวว่า ความต้องการศึกษาจะเกิดจากสาเหตุ 5 ประการ คือ

1 ไปโรงเรียนเพื่อเรียนวิชาการ (Academic) เพื่อให้ได้ศึกษาถึงสิ่งที่ยังไม่รู้ ถ้า ประสงค์เพียงเท่านี้ จะมีคนไปเรียนหนังสือน้อย โดยเห็นว่าไม่คุ้มกับความยากในการเรียน ไม่คุ้มกับ ทุนและเวลาที่ได้ลงไป คนสมัยก่อนจึงไม่นิยมเรียน เพราะการศึกษามุ่งเพื่อวิชาการเท่านั้น

2 ไปโรงเรียนเพื่อเรียนหนังสือจะได้มีวิชาใช้ประกอบอาชีพ (Occupational) เป็น จุดประสงค์เพิ่มขึ้นจากสมัยก่อน โดยคิดว่าวิชาที่ตนศึกษาจะทำให้มีงานทำตามที่ตนเรียนมา จึงทำ ให้ประชากรอยากเรียนหนังสือมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และใช้เวลานานขึ้น จนจบปริญญาเอก ยิ่งจะทำให้ได้อาชีพดี มีรายได้สูงตามขึ้นไป มีเกียรติเป็นที่นับหน้าถือตา

3 ไปโรงเรียนด้วยเหตุผลส่วนตัว (Personal) โดยเห็นว่าการเรียนหนังสือ จะทำให้ ชีวิตมีสุขขึ้น บางคนได้ใช้เวลาอ่านหนังสือทำให้พอใจว่าอยู่เฉย ๆ ในเมื่อตนมีเงินเพียงพอ เหตุผล ส่วนตัวมีเป็นร้อยแปดอย่างเช่น เพื่อนชักชวน บิดาอยากให้เรียน อยากจะแก้เครื่องยนต์เป็น ฯลฯ ขึ้นอยู่กับเป็นคน ๆ ไป

4 ไปโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม (Social Service) โดยหวังว่าจะมี คุณสมบัติเป็นหัวหน้าในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่สังคมได้ เมื่อเราต้องอยู่ในสังคมอยากทำงาน ให้เป็นประโยชน์แก่สังคม กิจกรรมทางสังคมในสถาบันการศึกษามีหลายอย่าง เช่น ดนตรี กีฬา โต้เวที อาสาพัฒนาชนบท สอนหนังสือแก่เด็กยากจน ฯลฯ กิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้เพลิดเพลิน ได้รับความสุขทางใจอย่างหนึ่ง จึงเป็นสิ่งดึงดูดใจให้คนอยากเข้าเรียน

5 ไปโรงเรียนเพราะเห็นว่าเป็นประเพณีที่ต้องไป (Traditional) เมื่อเป็นประเพณีมา นานแล้วว่าเด็กทุกคนต้องไปโรงเรียน เด็กคนนั้นก็เลยอยากไปตาม เป็นต้น

ยังมีสาเหตุอื่นอีก ที่จูงใจให้มีผู้ต้องการรับการศึกษาชั้นสูงขึ้น เช่น

- 1 รายได้และอาชีพของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง
- 2 ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่กะจะได้เมื่อเรียนจบ
- 3 การยอมรับนับถือของสังคม

ณัฐชา ประภคิตพงศ์ (2545 : 18) ได้สรุปอุปสงค์การบริการทางการศึกษาไว้ว่า เป็นการบริโภคสินค้าและบริการพิเศษที่เป็นการลงทุนแบบแฝง ที่มีการได้รับผลตอบแทนทางด้านสังคมและส่วนบุคคลสำหรับการศึกษามีการขยายตัวไปพร้อมกับการเพิ่มจำนวนประชากร การพัฒนาเศรษฐกิจ และอุปทานบริการทางการศึกษา อุปสงค์การบริการทางการศึกษามีปัจจัยทางด้านรายได้ อัตราค่าเล่าเรียน สินค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวนประชากร รสนิยม กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่กล่าวมาสามารถนำมาพิจารณาเข้ารับบริการทางการศึกษา

สรุป ทฤษฎีอุปสงค์ทางการศึกษา เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง การพยายามพัฒนาคุณภาพของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความอยากรู้ ความต้องการประกอบอาชีพ ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้มีผู้เข้ารับการศึกษามากขึ้น เพื่อผลตอบแทนทางด้านสังคมและส่วนบุคคล

4 แนวคิดและทฤษฎีทุนมนุษย์

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543 ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวว่าคนที่คนแต่ละคนมีรายได้แตกต่างกัน เมื่อวัดด้วยการทำงานในช่วงเวลาหนึ่งๆ เช่น ชั่วโมง วัน สัปดาห์ เดือนก็เพราะคนแต่ละคนทำงานก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวเป็นผลมาจากการลงทุนของแต่ละคน (Human investment) แตกต่างกัน การลงทุนดังกล่าวคือการลงทุนทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นการศึกษาในระบบหรือการศึกษานอกระบบ รวมทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนา ก็ได้ผู้ที่ผ่านการศึกษาไม่ว่าในระบบหรือนอกระบบ ถูกเรียกว่าเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource) คือมนุษย์เป็นที่มาแห่งทรัพย์สิน หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) คือทุนที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อไปผลิตสินค้าหรือบริการอื่นอีกต่อ ซึ่งทุนมนุษย์ยิ่งใช้ยิ่งมีประสิทธิภาพแต่ทุนโดยทั่วไปยิ่งใช้ยิ่งด้อยประสิทธิภาพ

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2541 : 183) การลงทุนในตัวมนุษย์หรือการลงทุนในการศึกษา มีความคล้ายคลึงกับการลงทุนในสินทรัพย์โดยทั่วไป กล่าวคือ การลงทุนในการศึกษา เป็นการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวเพิ่มทุนมนุษย์ในตัวมนุษย์ คำว่า การเพิ่มทุนมนุษย์คือ การเพิ่มพลังในการหารายได้ พลังในการเพิ่มผลผลิตในตัวมนุษย์ คำว่า การเพิ่มทุนมนุษย์คือ การเพิ่มพลังในการหารายได้ พลังในการเพิ่มผลผลิตในตัวมนุษย์ โดยการลงทุนในการศึกษาเป็นขบวนการปรับปรุงคุณภาพทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ ความชำนาญ สามารถปรับตัวเองให้กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และข่าวสารใหม่ๆ ได้ดี ทำให้เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่อยกว่า และธนาคารโลกได้ให้คำจำกัดความทุนมนุษย์ คือ ทักษะและความสามารถต่างๆ ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือกำลังแรงงาน ส่วนหนึ่งได้จากการปรับปรุงสุขภาพ โภชนาการ การศึกษา และการฝึกอบรม หรืออีกส่วนหนึ่งได้มาจากการประสบการณ์ที่มนุษย์จะใช้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ (บุญคง หันจางสิทธิ์ 2540 : 183 อ้างถึง World Development Report 1995 : 8)

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2541 199-209) การลงทุนในการศึกษาล้ากกับการลงทุนทั่วไป ที่บุคคล ครอบครัว หรือแม้แต่สังคมใด ๆ ที่จะตัดสินใจในการลงทุนให้การศึกษาเล่าเรียน ให้ประกอบอาชีพมีรายได้ และให้รรถประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน กล่าวคือ ถ้าลงทุนมาก รายจ่ายในการศึกษาก็สูง ผู้ลงทุนก็มีความคาดหวังจะได้รับปริมาณและคุณภาพของการศึกษาสูง คือ สามารถเพิ่มทุนมนุษย์ในตัวผู้ลงทุนสูง

สมชาติ กิจยรรยงและอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 3) กล่าวว่า คน เป็นสุดยอดของทรัพย์สิน ที่ทรงคุณค่านอกเหนือจากเงิน วัสดุ อุปกรณ์ การตลาดและการจัดการที่ดี หากองค์การใดสามารถ ที่จะพัฒนาคนให้เป็นทรัพย์สินที่ทรงคุณค่าได้แล้ว ย่อมที่จะส่งผลให้องค์การนั้นเจริญเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง

สุมนา จรณะสมบูรณ์ (ม ป ป 1) กล่าวว่า องค์การทุก ๆ องค์การจะประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิตและบริการ เป็นผู้นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

สุวินัย ภรณวลัย (2540, 308) กล่าวว่า แรงงานคนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ

สรุปร การลงทุนกับทรัพยากรมนุษย์นั้น นับเป็นการลงทุนในทรัพย์สินที่ทรงคุณค่า โดยทำ การเพิ่มทักษะและความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยองค์การใดสามารถพัฒนาคนได้อย่าง มีประสิทธิภาพแล้ว องค์การนั้นก็จะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ

5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

{ 5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ วิธีการหนึ่งที่จะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ มีทักษะความชำนาญ โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรม เอาไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542 1) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือการจัดการกระบวนการ เรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นความสามารถในการเพิ่มการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมี ต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน

เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นการให้การศึกษาหลังวัยเรียน ซึ่งกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็น กลุ่มบุคคลที่ทำงานแล้วหรือเป็นผู้ใหญ่ (Adult Learner) ฉะนั้นเมื่อพูดถึงการฝึกอบรม จึงมี ความหมายที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ “งาน” “คนที่ปฏิบัติงาน” “การทำงาน” หรือการปฏิบัติหน้าที่

และ “การเรียนรู้” เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลทั้งหมดเป็นกระบวนการที่จะต้องนำมาพิจารณาให้ต่อเนื่องกันในการจัดหลักสูตรอบรม

ซูซัย สมितिไกร (2542 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นโครงสร้างที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

เสนาะ ดิยาวี (2535 127) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 37) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

วิจิตร อาวะกุล (2537 30) ให้ความหมายของการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทองฟู ชินะโชติ (2531 79) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถ การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน จากความหมายของการฝึกอบรมพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ

- 1 เป็นขบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร
- 2 เป็นการเพิ่มพูนความถนัด (Skill) เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพิ่มพูนทัศนคติ (Attitude) เพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand)
- 3 พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง
- 4 เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
- 5 เป็นขบวนการที่มีระบบเพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

สรุป ความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น }

{ 5.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล และองค์การซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542 4 – 5) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบัน ได้เน้นให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งก็คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดใ้องค์กรหรือหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถพอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้

ทุกหน่วยงานต้องการบุคคลที่กระตือรือร้น ที่ต้องการจะพัฒนาศักยภาพแห่งตนต้องการคนทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย บางคนอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ มาแล้วหลายครั้งหลายหน ทั้งการฝึกอบรมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตั้งแต่จากผู้ที่ทำงานได้น้อยมาเป็นผู้ที่ทำงานได้มากขึ้น จากผู้ทำงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ให้เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะรองรับกับงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การฝึกอบรมนอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการ และความเข้าใจของชำนาญการเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมยังสามารถใช้แก้ไขปัญห่อื่น ๆ ที่เกิดขึ้นใ้องค์กร อาทิ ปัญหาของความขัดแย้ง ไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาของทัศนคติ และปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอบรม โดยเทคนิคการอบรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี จะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยตรง

วิลเลียม เอียววิลม (2535 1 – 2) ได้สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เอาไว้ดังนี้

1 การฝึกอบรมช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น และเป็นการกระตุ้น ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้นและดีขึ้นกว่าเดิม โดยพยายามแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เคยเป็นมา

2 เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตามปกติแล้วการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน

3 การฝึกอบรมช่วยให้สายการบังคับบัญชา การบริหาร การควบคุม การติดต่อ การประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

4 การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระของการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ปฏิบัติที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดี

5 การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นช่วยลดเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง

6 การฝึกอบรมช่วยลดอัตราอุบัติเหตุ อันเกิดจากการปฏิบัติงานให้น้อยลง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น

7 การฝึกอบรมช่วยลดอัตราการขาดงานให้น้อยลง เพราะการขาดงานและการลาออก จากงานมักเกิดจากความไม่พอใจ หรือไม่สนใจในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมได้ ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

8 การฝึกอบรมช่วยลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลงในส่วนของงานที่เกิดจากความ ล่าช้าและความเข้าใจในงาน และช่วยแก้ไขงานที่ยุ่งยากด้วย

9 เป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่าเดิม หรืองานที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะไม่รู้สึกลำบากในการ ปรับตัวเพราะได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา }

{ 5.3 ประเภทของการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 182) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นรูปแบบการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญรูปแบบหนึ่งซึ่งสามารถแยกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1 การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Pre-service Training) ผู้ที่เข้าปฏิบัติใหม่ย่อมมี โอกาส หรือแนวโน้มที่จะพยายามขวนขวายศึกษา และเรียนรู้กลไกและระบบงานต่าง ๆ อยู่แล้วใน สถานะที่ตนเป็นผู้มาใหม่ และพยายามที่จะแสดงความสามารถให้ประจักษ์ว่าตนทำงานนั้นได้ และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบปฏิบัติงานสมัยใหม่ที่มีจะมีการทดลองทำงานชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งที่เรียกว่า ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ยังมีแรงจูงใจผลักดันให้พยายามเรียนรู้และตั้งใจทำงานมาก เพราะมีฉะนั้นต้องพ้นจากหน้าทำงานนั้นไป

2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On the job training) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมที่มีขึ้นหลังจากบุคคลากรได้ปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง โดยอาจมีวัตถุประสงค์เพื่อ

21 เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลากรให้สูงขึ้นให้ บุคลากรทำความรู้จักคุ้นเคย และหาความชำนาญงานกับเครื่องมือเครื่องจักร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการผลิต

22 เป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน ๆ จนเกิดความเบื่อหน่าย กับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้ผลิตภาพสูงขึ้นในทางอ้อม

23 เป็นการเตรียมการให้บุคคลากรได้เรียนรู้และเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ การงานใหม่ ทั้งตำแหน่งในระดับเดิม และเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542 10) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภทดังต่อไปนี้

1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้า งานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหา ของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะ

ลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2 – 3 วัน หรือในบางกรณีอาจจะใช้เวลานานเป็นเดือน

2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าทำงานไปแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง คล้าย ๆ กับ On The Job Training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนักประมาณ 1-3 สัปดาห์

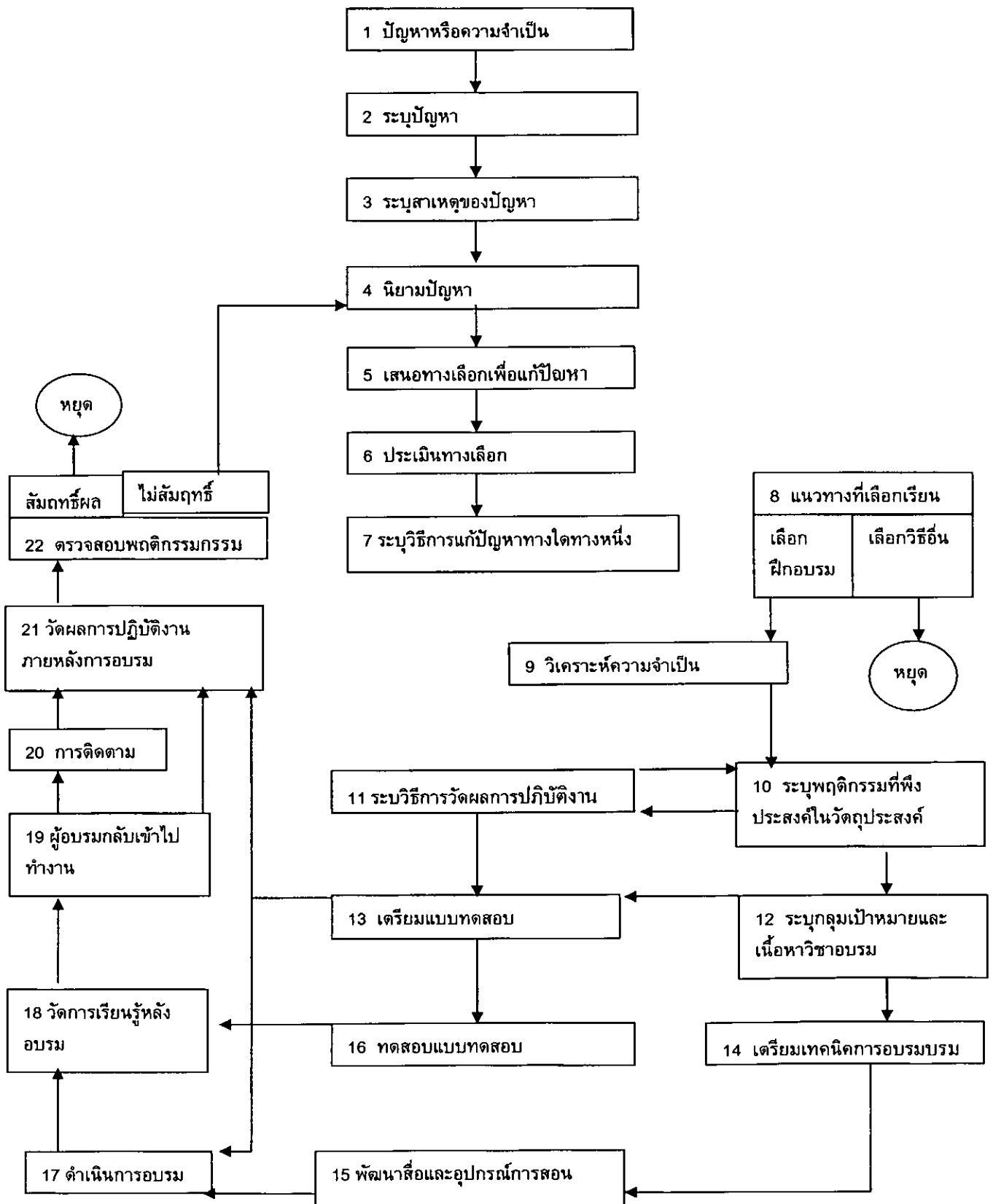
3 การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่นโครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะเวลาสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) กินความหมายกว้าง และครอบคลุม อาทิ กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตึบตัน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน }

5.4 ลำดับขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรม

จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542 : 28-34) ได้จัดลำดับขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแบบครบวงจรไว้ดังนี้

ขั้นตอนการอบรมเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแบบครบวงจร



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการอบรมเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแบบครบวงจร

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 1-8

การวางแผนการฝึกอบรมในองค์กรต่าง ๆ เริ่มต้นจากการมองเห็นปัญหาหรือมองเห็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพิจารณากระบวนการแก้ปัญหาด้วยกัน โดยบรรยายการของปัญหาว่ามีอะไรบ้างปัญหาของใคร รู้ได้อย่างไรว่ามีปัญหาเพื่อจะดูว่าใครบ้างที่จะต้องร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหา จากนั้นนิยามปัญหาให้ถูกต้องเพื่อจะได้ทราบว่าจะต้องทรัพยากรอะไรบ้างในการจัดปัญหาจากนั้นเสนอทางเลือก

ในขั้นตอนที่ 6 เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินทางเลือก จากนั้นในขั้นตอนที่ 7 ให้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องว่าจะเลือกทางเลือกใดดีที่สุด เลือกอบรมหรือเลือกทางเลือกอื่น เมื่อพิจารณาแล้วว่าจะไม่แก้ปัญหาของการปฏิบัติงานด้วยการอบรม ก็ให้เสนอทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อไป เช่นการสับเปลี่ยนงานหรือการควบคุมกำกับงานให้เข้มงวดขึ้นหรือบางครั้งปัญหาของการทำงานอาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับขาดความรู้ หรือขาดทักษะในการทำงาน แต่เป็นเพราะปัญหาอื่น ๆ เช่นปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการ หรือปัญหาของระบบ หรือปัญหาในเรื่องของการสื่อสารในองค์กรหรือแม้แต่ปัญหาเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เป็นต้น

ฉะนั้น ในกรณีที่จะจัดอบรมให้กับหน่วยงานใด ๆ หรือแม้แต่ฝ่ายฝึกอบรมที่อยู่องค์กรนั้น ๆ เป็นผู้จัดฝึกอบรมให้กับหน่วยงานเดียวกันก็ตาม จะต้องระมัดระวังว่าจะตอบสนองปัญหาที่แท้จริงได้ถูกต้องหรือไม่ และจะเลือกรูปแบบของการฝึกอบรมแบบใดเพื่อให้มีสัมฤทธิ์ผลสูงสุด ซึ่งทั้งผู้จัดการอบรมและผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องตัดสินใจร่วมกันว่า จะมีทางอื่นอีกหรือไม่ที่จะสามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่า ใช้งบประมาณน้อยกว่าใช้เวลาน้อยกว่า ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณาเพราะถ้าหากตัดสินใจผิดก็เท่ากับว่าการฝึกอบรมนั้น ๆ ล้มเหลวเสียแล้วตั้งแต่เริ่มต้น

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 9

เมื่อตัดสินใจว่าจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการอบรม ในขั้นตอนที่ 9 จะเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม ว่าบุคลากรของตนขาดทักษะทางด้านใด มีความจำเป็นจะต้องอบรมในเรื่องอะไรบ้าง อะไรที่รู้แล้ว อะไรที่ยังไม่รู้

การวิเคราะห์ความจำเป็นกระทำได้หลายวิธี ทั้งการวิเคราะห์จากลักษณะงานในตำแหน่งและแผนงาน หรือวิเคราะห์จากภาระงาน หรือวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการนิเทศหรือสังเกตการณ์ รวมไปถึงการใช้แบบสำรวจแบบสัมภาษณ์ต่าง ๆ

แต่ถ้าหากทางเลือกในการแก้ปัญหาไม่ใช้การอบรม ในฐานะของนักฝึกอบรมก็อย่าเพิ่งตกใจว่าจะไม่มีงานทำ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วนักฝึกอบรมยังมีบทบาทให้ทำได้ต่อไปอีกเช่นกัน ทั้งนี้เพราะทางเลือกอื่น ๆ ที่ไม่ใช้การอบรมก็จะเกี่ยวพันกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบผลิตภัณฑ์ บุคลากร วิธีทำงาน นโยบายต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ในที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดความต้องการในการอบรมขึ้นมาอีก

ประโยชน์ของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการอบรมอีกส่วนหนึ่งก็เพื่อหลีกเลี่ยงความคับข้องใจต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้กับผู้ฝึกอบรม เช่นเสียงวิจารณ์ในลักษณะว่าผู้ฝึกอบรมไม่เข้าใจ

ปัญหาขององค์กร ผู้ฝึกอบรมยึดยึดแต่ภาคทฤษฎีหรือไม่ก็อาจจะได้ยินเสียงบ่นว่าส่งคนเข้าไปอบรม อยู่เสมอ ๆ แต่ก็ไม่เห็นว่าคุณของคนของท่านได้ดีขึ้น อะไรทำนองนี้ หรือในทางตรงข้ามอาจจะได้ยินเสียงบ่นมาจากผู้ฝึกอบรมเสียเองว่าหลักสูตรฝึกอบรมดีมากแต่ผู้เข้าอบรมไม่ตั้งใจจริงจึงไม่ได้เรียนรู้อะไรสิ่งเหล่านี้เมื่อพิจารณากลับไปกลับมาจากทั้งสองฝ่ายแล้วเป็นการแสดงให้เห็นว่า โครงการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการอบรม

เทคนิควิธีการหาความจำเป็นในการอบรมมีหลายวิธี (ดูรายละเอียดในบทที่ 4) ซึ่งเป็นหนทางที่จะขจัดปัญหาดังกล่าวข้างต้นให้หมดไปหรือลดลงไปให้เหลือน้อยที่สุดซึ่งถ้าจะประเมินความจำเป็นให้ตรงเป้าที่สุดจะต้องวิเคราะห์ที่งาน แต่การวิเคราะห์งานไม่ใช่ของง่าย จะต้องใช้เวลาค่อนข้างมากในการเข้าใจงาน รวมทั้งการลงไปสังเกตการณ์ยังหน่วยปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มองเห็นข้อด้อยในการปฏิบัติงานว่าแต่ละคนขาดทักษะทางด้านใด จึงจะทำให้การจัดหลักสูตรอบรมสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 10

ในขั้นตอนนี้ เป็นการนิยามพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเขียนวัตถุประสงค์ของการอบรมว่ามีพฤติกรรมทางด้านใดบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ และผู้เข้าอบรมจะต้องทำได้ภายหลังจากสิ้นสุดการอบรมในขั้นที่ 9 ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะได้มาจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการอบรม และการกำหนดวัตถุประสงค์ในขั้นตอนนี้ จะเป็นกุญแจนำไปสู่การปฏิบัติการณ์อื่น ๆ โดยเฉพาะการประเมินผล

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 11

เป็นการระบุเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานซึ่งเนื้อหาต่าง ๆ ได้ถูกบรรจุไว้ในหลักสูตรแล้ว ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประเมินผล รวมไปถึงการเลือกเทคนิควิธีการ อบรม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องเตรียมเอาไว้ล่วงหน้าก่อนการอบรมเช่นกัน

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 12

ระบุกลุ่มเป้าหมายและเนื้อหาวิชาที่จะใช้ในการอบรม ใครบ้างที่จำเป็นจะต้องเข้าอบรม จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ระดับใดบ้างที่จะต้องเข้าอบรม ระดับบริหารหรือเป็นระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้เพื่อกำหนดเนื้อหาวิชาที่จะเข้าอบรมเข้าไปในหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ เช่น พนักงานใหม่ต้องอบรมเข้าไปในหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ เช่น พนักงานใหม่ต้องอบรมในเรื่องของวิธีทำงาน พนักงานเก่าก็ต้องอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งทางด้านเทคนิค ด้านการจัดการ ด้านการบริหาร และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่ง เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับงานหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับสูงหรือผู้บริหาร ก็จะต้องอบรมเทคนิคขั้นสูง การบริหารที่มีประสิทธิภาพ การสัมมนาต่าง ๆ ที่จะเพิ่มวิสัยทัศน์ เพื่อนำองค์กรให้มีความสามารถแข่งขันได้ และเจริญเติบโตได้ ในโลกของความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเช่นปัจจุบัน

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 13 และ 16

การเขียนแบบทดสอบและการทดลอง (Try Out) แบบทดสอบ ซึ่งในที่นี้ก็คือแบบทดสอบก่อนการอบรม (Pre-Test) ซึ่งปกติจะเป็นชุดเดียวกับแบบทดสอบหลังการเข้าอบรม (Post-Test)

แบบทดสอบจะต้องเขียนให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ว่าต้องการจะวัดอะไรบ้าง โดยปกติทั่วไปตามหลักการศึกษา การสร้างคำถามในแบบทดสอบ จะสร้างคำถามเพื่อใช้วัดพฤติกรรมใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) พฤติกรรมทางด้านอารมณ์และทัศนคติ (Affective Domain) และพฤติกรรมทางด้าน การเคลื่อนไหวของร่างกาย (Psychomotor) โดยเฉพาะการวัดผลทางสติปัญญาที่จะต้องวัดให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ทางด้านความรู้-ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า หรือถ้าหากเป็นแบบทดสอบทางด้านทัศนคติที่วัดความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีวิธีการที่นิยมทั่วไป 3 วิธี เช่น วิธีของเทอร์สโตน วิธีของลิเคิร์ท และวิธีการใช้ความหมายทางภาษา

เมื่อสร้างแบบทดสอบแล้ว ก็จะมีการทดลองแบบทดสอบ นั่นคือการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบก่อนว่าดีเพียงใด ถ้าหากคุณภาพของแบบทดสอบไม่ดี ผลที่ได้จะคลาดเคลื่อน จึงต้องนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าของความเชื่อมั่น (Reliability) ในการดูความคงเส้นคงวาและดูความเที่ยงตรง (Validity) นั่นคือสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะวัด รวมไปถึงการดูอำนาจจำแนกของแบบทดสอบว่าสามารถแยกกลุ่มที่มีสัมฤทธิ์ผลออกจากกลุ่มที่ไม่มีสัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งแบบทดสอบจะมีคุณภาพดังกล่าวได้ จะต้องมีความเป็นปรนัย (Objectivity) ซึ่งก็คือ ความแจ่มชัดในคำถามในแบบทดสอบที่จะต้องชัดเจน ไม่ว่าใครจะอ่านก็คนก็จะตีความหมายตรงกัน

ในสองขั้นตอนนี้ นักฝึกอบรมจำเป็นจะต้องมีทักษะพื้นฐานของการวิจัยพอสมควรซึ่งจะช่วยให้การออกแบบทดสอบมีมาตรฐานตามที่กล่าวมาแล้ว

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 14

เลือกวิธีการอบรมโดยให้สอดคล้องกับประเภทของการอบรม เช่นการอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค จะใช้วิธีการอบรมแบบสาธิตและการปฏิบัติจริง การฝึกอบรมทางด้านทฤษฎีก็จะเน้นวิธีการบรรยาย การฝึกอบรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมหรือเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ก็จะใช้วิธีการอบรมอย่างมีส่วนร่วม และเลือกกิจกรรมการอบรมให้สอดคล้องกับวิธีการนั้น ๆ

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 15

การพัฒนาสื่อและการอุปกรณ์ในการอบรมปัจจุบันได้ก้าวหน้าไปมาก ซึ่งการพัฒนาสื่อต้องสอดคล้องสนับสนุนกับเนื้อหา สอดคล้องระดับของบุคคล วัย สิ่งเหล่านี้เป็นอุปกรณ์ช่วยสอนของวิทยากร ช่วยในการเรียนรู้ ช่วยในการเข้าใจ ช่วยให้จำได้ดี ทำการเรียนการสอนให้น่าสนใจขึ้น สื่อการสอนที่ดีสามารถดึงความสนใจของผู้เข้าอบรมได้ต่อเนื่อง

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 17

นักฝึกอบรมต้องประยุกต์ใช้ศิลปะต่าง ๆ เพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพซึ่งแต่ละคนจะต้องทุ่มเทเพื่อความสำเร็จโดยเน้นไปที่ตัวผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 18

การวัดผลหลังอบรม (Post-Test) จะวัดเมื่อสิ้นสุดการอบรม เพื่อจะได้นำผลไปเปรียบเทียบกับการวัดผลก่อนอบรม (Pre-Test) ว่ามีสัมฤทธิ์ผลต่างกันอย่างไรขณะเดียวกันก็จะได้นำไปเทียบเคียงกับการวัดผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 21 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกันจะทำให้ทราบว่า การอบรมมีผลกระทบต่องานมากน้อย รวมทั้งความสามารถในการประยุกต์เอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 19

ภายหลังการอบรมเสร็จสิ้นก็จะถึงเวลาที่ผู้เข้าอบรมแต่ละคนกลับไปทำงาน ซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้เข้าอบรมเองก็จะได้ทราบถึงผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่งการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานที่ครบวงจรจะจัดให้มีการติดตามผล

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 20 – 21

ขั้นตอนที่ 20 เป็นการติดตามผล (Follow Up) เพื่อดูผลการปฏิบัติงานหลังอบรม ในขั้นตอนที่ 21 หรืออาจจะกล่าวว่าเป็นการวัดผลผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่มีต่องานก็ได้ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลมักจะเป็นแบบสอบถาม หรือแบบสัมภาษณ์ หรือการสังเกต

กิจกรรมในขั้นตอนที่ 22

ข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 21 จะเป็นปัจจัยนำเข้าไปในขั้นตอนที่ 22 โดยทีมติดตามผลและผู้ที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันพิจารณาตรวจสอบว่า พฤติกรรมหลังฝึกอบรมเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่ พอใจหรือไม่ การฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ต่องานหรือไม่ ถ้าคำตอบว่าใช่ ก็ถือว่าการฝึกอบรมครั้งนี้สำเร็จลุล่วงในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่ใช่ก็ต้องหาเหตุผลทันทีว่าเป็นเพราะอะไร โดยกลับไปทบทวนในขั้นตอนที่ 4 ใหม่อีกครั้งเพื่อนิยามปัญหากันใหม่

6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสำหรับเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมมีค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำข้อมูลการวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องและใกล้เคียงนำเสนอ ซึ่งผลการวิจัยที่น่าเสนอจะเป็นแนวทางต่อการตั้งสมมติฐานและชี้ให้เห็นว่าปัจจัยใดบ้างมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต โดยมีรายละเอียดของการศึกษาดังต่อไปนี้

เพศ

สุนทร เกิดสุข (2543 69) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ด้านอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ในเรื่องของความสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ เพื่อเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน เพื่อนำไปประกาศนียบัตรไปสมัครงาน และนำความรู้ไปช่วยเหลือดูแลกิจการของครอบครัว

อรทัย แสงธำรง (2540 76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สุพิน เปรมศรี (2536 323) ได้ศึกษา สาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในหน่วยงานที่จัดการศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดชลบุรี พบว่า นักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นทั้งเพศชายและเพศหญิงมีสาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพโดยส่วนรวม และรายด้าน คือ ด้านส่วนตัวและด้านอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538 84) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการมาเรียนของนักศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการมาเรียนโดยรวมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการทำตามความคาดหวังของผู้อื่น ด้านการหลีกเลี่ยงจากสภาพที่เป็นอยู่ ด้านการเรียนรู้ ด้านการประกอบอาชีพ ด้าน ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการทำตามความคาดหวังของผู้อื่นและด้านการหลีกเลี่ยงจากสภาพที่เป็นอยู่ นักศึกษาหญิงและนักศึกษาชาย มีแรงจูงใจในการมาเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

สุทีป แก้ววงศ์ศรี (2537 74) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และ สาย ค พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการ การพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า เพศชายและเพศหญิงเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความต้องการการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีความต้องการเรียนรู้เพื่อจะนำความรู้นั้นไปพัฒนาตนเอง โดยมีแรงจูงใจมาจากหลายด้าน

อายุ

นิสสากร พิมพ์ทอง (2545 57) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความต้องการรับการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ด้าน

การผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร โดยครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการรับการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักสูตร และด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทร เกิดสุข (2543 70) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตร วิชาชีพพระยะสัน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 นอกนั้นในด้านส่วนตัว และด้านอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพิน เปรมศรี (2536 325) ได้ศึกษา สาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดชลบุรี พบว่า นักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นที่มีอายุต่างกัน มีสาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพโดยส่วนรวมและรายด้าน คือ ด้านส่วนตัว และด้านอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538 84) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการมาเรียนของนักศึกษาโรงเรียน ฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการมาเรียนโดยรวมทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และ 18-35 ปี มีแรงจูงใจในการมาเรียนแตกต่าง จากนักศึกษาที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ในด้านการทำตามความ คาดหวังของผู้อื่น

เสวภา สมจิต (2540 66) ได้ศึกษา การตัดสินใจเลือกเรียนหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่ พระตำหนักสวนกุหลาบ (วิทยาลัยในวัง) พบว่า อายุของนักศึกษา กับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจ เลือกเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ในเหตุผล 2 ข้อ คือ 1 สามารถหา รายได้ขณะกำลังเรียนได้ 2 ครอบครัวหรือสังคมรอบข้างต้องการให้เรียน

อรทัย แสงธำรง (2540 76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางลบ กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 กล่าวคือเมื่ออายุเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองจะลดลง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการการศึกษาต่อในด้านต่างๆ โดยบุคคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความกระตือรือร้นมีความพร้อมที่จะ พัฒนาตนเอง และรับการพัฒนาทุกรูปแบบ ทั้งทางด้านความรู้ และทางด้านวิชาการ เพื่อให้ตนเองมี ศักยภาพสูงขึ้น

ระดับการศึกษา

สุนทร เกิดสุข (2543 70) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตร วิชาชีพพระยะสัน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนโดยรวมทั้งสามด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนด้านส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ด้านสังคมและด้านอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพิณ เปรมศรี (2536 325) ได้ศึกษา สาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดชลบุรี พบว่า นักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพโดยส่วนรวม และรายด้าน คือ ด้านส่วนตัว และด้านอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001 โดยเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า เท่า และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพทั้งชั้นประถมศึกษาหรือเทียบเท่า และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพทั้งโดยส่วนรวมและรายด้าน สูงกว่า นักศึกษาวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ระดับ 05)

นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538 325) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการมาเรียนของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการมาเรียนโดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายถึงอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการมาเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ในด้านการประกอบอาชีพ

นิสสากร พิมพ์ทอง (2545 61) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาปรากฏว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสวภา สมจิต (2540 66) ได้ศึกษา การตัดสินใจเลือกเรียนหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่พระตำหนักสวนกุหลาบ (วิทยาลัยในวัง) พบว่า ระดับการศึกษาของนักศึกษา กับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 เหตุผล 3 ข้อ คือ 1 ต้องการรับประกาศนียบัตร 2 ต้องการเพื่อนใหม่ 3 ไม่สามารถเข้าเรียนต่อที่อื่นได้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการศึกษาต่อ มีเพียงบางงานวิจัยเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์ เนื่องจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าย่อมมีความอยากที่จะพัฒนาตนเอง หรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ในอนาคต

อายุงาน

โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุงานมาก ก็ย่อมจะหมายถึงประสบการณ์ในการทำงานมากตามไปด้วย โดยอายุงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

อรัญญ์ แสงธำรง (2540 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในสถาบันไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

วีรยุทธ พินทุสมิต (2531 62) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และพบว่า ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง

นิสสากร พิมพ์ทอง (2545 62) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการบริการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาปรากฏว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนต่างกัน มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุหลัน ทองกลีบ (2535 96) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์ เป็นตัวแปร สำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5- 10 ปีนั้น ตระหนักว่า ตนเองยังมีประสิทธิภาพน้อย จึงจำเป็นต้องตั้งต้นที่จะพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนา ทางวิชาการ เช่น การใช้สื่อ หรือ โสตทัศนวัสดุ ประกอบการเรียน การสอน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการวิจัย การเขียนผลงานเพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น และเพื่อนำเอาผลในการพัฒนา สมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการสอนนักศึกษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป สำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปนั้น มีความรู้สึกว่าได้ทำการสอนมาเป็นระยะเวลานานพอสมควรแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องตั้งต้นที่จะแสวงหาประสิทธิภาพใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีก เพราะถือว่าตนเองมีประสิทธิผลการสอนสูงอยู่แล้ว

ชนิษฐา มุตตาหารัช (2538 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และพบว่าประสิทธิภาพไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า โดยส่วนใหญ่ อายุงานหรือประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อ มีเพียงบางงานวิจัยเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์ เนื่องจากผู้ที่มีประสิทธิภาพน้อยย่อมไม่มีความมั่นใจและมีความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง แต่ผู้ที่มีประสิทธิภาพมากอยู่แล้วอาจจะรู้สึกว่าไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเนื่องจากตนนั้นรู้อยู่แล้ว

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

อรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 87) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครูพบว่าสถานภาพสมรรถของอาจารย์เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

อรทัย แสงธำรง (2540 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า สถานภาพสมรรถไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

นิสสากร พิมพ์ทอง (2545 60) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาปรากฏว่า ครูที่มีสถานภาพการสมรรถต่างกัน มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุพร อิมสุดใจ (2537 143) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และพบว่าสถานภาพสมรรถไม่มีความสัมพันธ์กับการเขียนเอกสารทางวิชาการ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าสถานภาพสมรรถ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง หรือการฝึกอบรม แต่ในบางงานวิจัยก็แสดงผลว่าสถานภาพสมรรถเป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์การความต้องการพัฒนาตนเอง หรือฝึกอบรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมในด้านอื่น ๆ ด้วย

รายได้ปัจจุบันต่อเดือน

สุพัตรา เกตุวงษ์ (2532 236) ได้ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งตะวันออกพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ และรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาแตกต่างกัน

อรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 88) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์ คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครูพบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ โดยอาจารย์ที่มีรายได้น้อยจะมีการศึกษาต่อมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มาก

สุพรรณิกา พึ่งทอง (2541 111) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขตการศึกษา 12 พบว่า ผลการทดสอบความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พี่เลี้ยงตามคำตอบแทนนั้น มีความแตกต่างกัน

จากงานวิจัยสรุปได้ว่ารายได้ปัจจุบันต่อเดือนโดยส่วนมากมักจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองจากหลาย ๆ งานวิจัยข้างต้น เพราะผู้ที่มีรายได้ต่ำก็ย่อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้

ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต

จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2546 96) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า รายได้ที่คาดหวังของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร

ลาวัลย์ ผุงพิพัฒน์พงศ์ (2546 55) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 สาขาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์รายได้ที่คาดหวังของนักศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากคนส่วนใหญ่มองว่าเมื่อตนมีความรู้มากขึ้นและได้พัฒนาตนเองแล้ว ย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนจากการนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์มากขึ้นตามไปด้วย

ตำแหน่งหน้าที่

จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2546 91) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทรทั้งแยกตามระดับการศึกษา และแยกตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ประภาศรี อี๋มวณิช (2539 178) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ในหัวข้อความรู้เรื่องนโยบายหลัก 11 ประการของกระทรวงศึกษาธิการ และยังพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ในหัวข้อความรู้เกี่ยวกับศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง เนื่องจากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันย่อมมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านที่แตกต่างกันไปด้วย

หัวข้อในการฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลยุบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2544 107) หลักสูตรในการฝึกอบรมหมายถึง วิชา เนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดเจตคติ

และความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2537 33) การจัดการในหลักสูตรเฉพาะวิชาที่จำเป็น มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือเป็นพื้นฐานของวิชาอื่น เป็นวิชาที่ถือว่าเป็นแก่นสาร สาระ มิใช่วิชาเพื่อความบันเทิง สนุกสนานไม่ได้สาระ จะสามารถจัดหลักสูตรให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงถาวรในการทำงานได้

จากเอกสารข้างต้น พบว่า การจัดหลักสูตรในหรือหัวข้อในการฝึกอบรม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและคาดว่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2537 34) การเลือกระยะเวลาฝึกอบรม ควรเลือกตามระยะเวลาที่เหมาะสมกับความจำเป็น เวลาที่จะอำนวยให้ของผู้เข้าอบรม เวลาที่เหมาะสม ช่วงว่างหรือช่วงที่มีงานน้อยของหน่วยงาน เป็นต้น

จากเอกสารข้างต้น พบว่า ระยะเวลาในการฝึกอบรม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและคาดว่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการการฝึกอบรม เนื่องจากเวลาที่เหมาะสม จึงจะเป็นเวลาที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างไม่ติดขัด

สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม

คิดเซน เฟรดเดอริก และ แมคเอลวี (Kitchen Frederick and McElwee, 1974 11) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนตามความต้องการของนักเรียน สรุปได้ว่า สภาพการเรียนการสอนที่ดีนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับวิธีการสอนที่ดีของวิทยากร การเตรียมการสอนที่ดี มีอุปกรณ์การสอนครบถ้วนแล้ว ลักษณะและขนาดของห้องเรียนที่เหมาะสมก็มีส่วนด้วยเช่นกัน

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2544 118) ในการจัดการฝึกอบรม นอกจากต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์เนื้อหา หลักสูตรและโครงการแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สถานที่ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม หมายถึง แหล่งที่จะใช้สำหรับผู้เข้าอบรม ไปร่วมกันศึกษาหาความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สถานที่ฝึกอบรม นอกจากจะให้ความรู้ทางวิชาการแล้วยังมีผลต่อผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย

จากเอกสารข้างต้น พบว่า สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและคาดว่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการการฝึกอบรม เนื่องจากสถานที่ที่เหมาะสมจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกสะดวกสบาย จะทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

รูปแบบในการจัดการฝึกอบรม

ไรอัน (Ryans 1960 278-284) ได้ใช้วิชาการพฤติกรรมวิกฤต (The Critical Incident Technique) ในการสังเกตพฤติกรรมทำให้การอบรม พบว่า วิทยากรที่ดีต้องมีการเตรียมการเป็นอย่างดี มียึดหยุ่นในการให้ความรู้ ยอมรับความแตกต่างของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคน ใช้อุปกรณ์เสริมเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมสนใจ ใช้การสาธิต และอภิปราย ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่แจ่มชัด ศึกษาหาความรู้จากตำรา เอกสารอื่น ๆ ประกอบการบรรยายสรุป รู้จักการอ่านเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้กว้างขวางเพิ่มมากกว่าที่มีอยู่แล้ว

แม็กดาเนล และราวิทซ์ (Mcdaneil and Ravitq 1971 217-218) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของอาจารย์ โดยให้นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยเคนตักกี (Kentucky University) จำนวน 51 คน เขียนบรรยายถึงลักษณะของอาจารย์ที่นักศึกษาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในการสอน สรุปผลได้ว่า คุณลักษณะอาจารย์ที่นักศึกษาคิดว่ามีประสิทธิภาพในการสอน จะต้องมีการเตรียมการสอนที่ดี ใช้อุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมสร้างข้อสอบซึ่งครอบคลุมเนื้อหา สนใจผู้เรียน และมีความยุติธรรม

โรมินท์ (Romine 1974 139-143) แห่งมหาวิทยาลัยโคโลราโดทำการวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษา ที่มีต่อประสิทธิภาพการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ 268 คน นักศึกษา 1,237 คน ประเมินข้อกระทงคำถาม 71 ข้อสรุปผลได้ดังนี้

- บุคลิกภาพของผู้สอน (Instructor's Personality) ได้แก่ กระตือรือร้น มีความจริงใจต่อผู้เรียน มีท่าทางสอนดี มีอารมณ์ขัน ให้ความเป็นกันเอง

- การเตรียมและจัดกระบวนการเรียนการสอน (Preparation and Organization) ได้แก่ การเตรียมห้องเรียนก่อนสอน เตรียมความรู้ที่สอน ใช้ตำราประกอบการเรียนการสอน ได้เหมาะสมเตรียมอุปกรณ์เพียงพอ ใช้อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์

- ผลการสอน (Instructor Outcomes) ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุด

- วิธีสอนในห้องเรียน (Classroom Presentation) ได้แก่ พูดชัดถ้อยชัดคำ อธิบายได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถามคำถามที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ สอนโดยเปรียบเทียบให้เห็นจริง ใช้อุปกรณ์การสอนช่วยสรุปเนื้อเรื่องแต่ละตอน

- การวัดผล การป้อนกลับ การเสริมแรง (Evaluation Feedback and Reinforcement) ได้แก่ เปลี่ยนบรรยากาศเมื่อผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย คำนึงถึงผลที่ได้จากการสอน ให้คะแนนอย่างยุติธรรม ออกข้อสอบได้ครอบคลุมเนื้อหาวิชาและจุดประสงค์ที่วางไว้

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น พบว่า รูปแบบของการฝึกอบรม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและคาดว่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการการฝึกอบรม เนื่องจากรูปแบบการสอนที่มีความพอเหมาะ กับหลักสูตร และมีความเป็นกันเองจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสอนมีมากขึ้นตามไปด้วย

การฝึกอบรมด้านนโยบาย

กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมสรรพสามิต (2546 ม.ป.ป.) แนวนโยบายและบทบาทปฏิบัติในการบริหารงาน ภายในกรมสรรพสามิต เป็นส่วนที่จะต้องพยายามเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและลูกจ้าง ในด้านแนวคิด หลักการ และวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทิศทาง รวมทั้งภาพรวมขององค์การในการบริหารงาน ซึ่งจะสามารถส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านนี้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

การฝึกอบรมด้านจัดเก็บภาษี

กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมสรรพสามิต (2546 ม.ป.ป.) การบริหารงานจัดเก็บภาษีสรรพสามิตเป็นภารกิจที่มีความสำคัญของกรมสรรพสามิตที่จะต้องดำเนินการจัดเก็บภาษีให้ได้ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละปี ปัจจุบันกรมสรรพสามิตได้รับมอบหมายให้จัดเก็บภาษีเป็นจำนวนเงินถึง 200,000 กว่าล้านบาทจากสินค้าและบริการหลายชนิดตามกฎหมายสรรพสามิต ซึ่งสินค้าและบริการแต่ละชนิดมีกฎหมายระเบียบและขั้นตอนในการจัดเก็บภาษีที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังมีการปรับฐานภาษี มีการปรับปรุงระเบียบและวิธีปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดเก็บภาษีความสะดวกรวดเร็วและสามารถดำเนินการจัดเก็บได้อย่างทั่วถึง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น บุคลากรที่ทำหน้าที่จัดเก็บภาษีจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความชำนาญในการจัดเก็บภาษีสินค้าและบริการเป็นอย่างดี จึงจะสามารถปฏิบัติงานจัดเก็บภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากในปัจจุบันนอกจากมีการปรับปรุงกฎหมายระเบียบใหม่ ๆ แล้ว ยังมีการหมุนเวียนบุคลากรในการจัดเก็บภาษีตามหลักการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ความชำนาญ และอาจจะทำให้การจัดเก็บภาษีเกิดความผิดพลาด ล่าช้า และส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของการจัดเก็บภาษีโดยรวมได้ กรมสรรพสามิตจึงได้กำหนดโครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีสินค้าและบริการที่จัดเก็บภาษีสรรพสามิตขึ้นเพื่อให้ข้าราชการที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี ได้รับความรู้ในการจัดเก็บภาษีสินค้าและบริการอย่างถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดเก็บภาษีบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การฝึกอบรมด้านปราบปราม

กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมสรรพสามิต (2546 ม.ป.ป.) งานด้านการปราบปรามเป็นงานอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญภายในกรมสรรพสามิต เพราะการปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมายและบทบัญญัติต่าง ๆ เป็นมาตรการสำคัญในการควบคุมผู้กระทำความผิด โดยผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในด้านการปราบปรามได้อย่างสมบูรณ์นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องรู้กฎหมายและบทบัญญัติต่าง ๆ ต้องทราบถึงเทคนิคและวิธีการในการเข้าตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิดในรูปแบบต่าง ๆ การจดบันทึกการจับกุม การเก็บรวบรวมหลักฐาน กระบวนการในการสืบหาข่าว การ

วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข่าว รวมทั้งความจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานด้านปราบปราม เช่น การฝึกใช้อาวุธปืน การต่อสู้ การป้องกันตัว เพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ในปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย

การฝึกอบรมด้านบริหาร

กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมสรรพสามิต (2546 ม ป ป) การบริหารจัดการองค์การให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน การเพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ วิสัยทัศน์ ทักษะ และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการความคิดอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ในเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่าปัจจัยต่างๆ เช่น เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ปัจจุบันต่อเดือน รายได้ที่คาดหวัง ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนใหญ่ต่างมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมทั้งสิ้น และจากเอกสารอ้างอิงและบทความต่างข้างต้นทำให้เชื่อได้ว่า หัวข้อในการฝึกอบรม สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม ระยะเวลาในการจัดการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรม ก็เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การทำวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2 เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้สุ่มตัวอย่างของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นกลุ่มข้าราชการ กระทรวงการคลัง กรมสรรพสามิต จำนวน 953 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากตาราง Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 953 คนได้กลุ่มตัวอย่างจากสูตร (Yamane, 1973: 886) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = ขนาดของความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

ดังนั้นจำนวนตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{953}{1 + 953 (0.05)^2} \\ &= 277 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

1.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหรือตามระดับชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างของกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพฯ ฯ ตามหน่วยงานต่าง ๆ ได้ 14 หน่วยงาน และทำการสุ่มตามสัดส่วนของประชากรในหน่วยงานนั้น ๆ หลังจากนั้นใช้วิธีการจับฉลากจากรายชื่อข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต จนได้เป้าหมายครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 277 คน

ตาราง 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

สังกัด	จำนวน	สัดส่วนที่สุ่มตัวอย่าง
สำนักแผนภาษี	29 คน	8 คน
สำนักงานบริหารการจัดภาษี 1	90 คน	26 คน
สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 2	150 คน	44 คน
สำนักบริหารการจัดเก็บภาษี 3	52 คน	15 คน
กองรายได้	59 คน	17 คน
กลุ่มงานวิเคราะห์สินค้าและของกลาง	28 คน	8 คน
กลุ่มงานพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค	24 คน	7 คน
สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม	169 คน	49 คน
สำนักกฎหมาย	43 คน	12 คน
สำนักงานเลขานุการกรม	47 คน	14 คน
กองการเจ้าหน้าที่	41 คน	12 คน
กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล	21 คน	6 คน
กองคลัง	172 คน	51 คน
ศูนย์สารสนเทศ	28 คน	8 คน
รวม	953 คน	277 คน

1.4 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น

เพศ ได้แก่

- ชาย
- หญิง

อายุ ได้แก่

- ต่ำกว่า 20 ปี
- 21-30 ปี

- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51-60 ปี

ระดับการศึกษา ได้แก่

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาตรีขึ้นไป

สถานภาพ ได้แก่

- โสด
- สมรส
- หย่าร้าง

อายุงาน ได้แก่

- 1 – 6 ปี
- 7 – 12 ปี
- 13 – 18 ปี
- 19 – 24 ปี
- 25 ปี ขึ้นไป

1 4 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกเป็น

รายได้ปัจจุบันต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,001 – 15,000 บาท
- 15,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 25,000 บาท
- สูงกว่า 25,000 บาท

รายได้ที่คาดหวังในอนาคต

- เพิ่ม
- ไม่เพิ่ม
- ไม่แน่ใจ

ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

- ผู้บริหารระดับสูง
- ผู้บริหารระดับต้น
- เจ้าหน้าที่
- ลูกจ้าง

1 4 3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

หัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรม

- เกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน
- เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
- เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม

- 1 -- 3 วัน
- 4 – 6 วัน
- 7 – 10 วัน
- 11 – 14 วัน

ความเหมาะสมของสถานที่ที่มีผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่

- มีผล
- ไม่มีผล

รูปแบบในการจัดการฝึกอบรม

- ประชุม/สัมมนา
- บรรยาย
- ทดลองปฏิบัติจริง

1 5 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพสามิต ในด้านต่อไปนี้

- 1 5 1 ด้านนโยบาย
- 1 5 2 ด้านปราบปราม
- 1 5 4 ด้านงานจัดเก็บภาษี
- 1 5 4 ด้านบริหาร

2 เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

2 1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวม

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิดและปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างผู้เข้ารับการฝึกในกรมสรรพสามิต แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกรมสรรพสามิต ได้แก่ รายได้ ปัจจุบันต่อเดือน รายได้ที่คาดหวัง ตำแหน่งหน้าที่ และข้อคำถามเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อในการฝึกอบรม ระยะที่ใช้ฝึกอบรม สถานที่ในการฝึกอบรม และ รูปแบบการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับหัวข้อและปัญหาในการเข้ารับการฝึกอบรม และข้อคำถามให้เลือกตอบ และข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Five Scale) สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตโดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละข้อในแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมาก

3 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อย

1 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนนดังนี้ (วิรัช วรรณรัตน์, 2535 : 18)

ความกว้างของอัตราภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

1 00-1 80 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุด

1 81-2 60 หมายถึง ความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อย

2 61-3 40 หมายถึง ความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมปานกลาง

3 41-4 20 หมายถึง ความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมาก

4 21-5 00 หมายถึง ความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการฝึกอบรมแล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมคำถามวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบและแนวทางที่ระบุในข้อ 2.2.1

2 2 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการจะวัดในแต่ละข้อ

2 2 4 การปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ

2 2 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เก็บข้อมูลกับ กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2 2 6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมดังนี้

3 1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อแสดง ต่อกองการเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของข้าราชการและลูกจ้าง ในกรมสรรพสามิต

3 2 ขอความร่วมมือจากข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ในการตอบแบบสอบถาม

3 3 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลที่กรมสรรพสามิต

3 4 รวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science Personal Computer Version 12 0) และ ใช้สถิติต่อไปนี้

4 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเรียง ขจรศิลป์ 2543 : 168)

$$\text{โดยใช้สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	\sum	แทน	ผลรวมคะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผลจากการวิเคราะห์เครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลเท่ากับ 0.83 ซึ่งเป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอ

4.2 สถิติที่ใช้ในการบรรยายสถานภาพส่วนบุคคล และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ได้แก่

4.2.1 ค่าร้อยละ (Percent) เป็นค่าสถิติที่บอกถึงสัดส่วนจำนวนต่อร้อย (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2540 : 83)

$$\text{สูตร ค่าร้อยละ (\%)} = \frac{f}{n} \times 100$$

%	แทน	ค่าร้อยละ
f	แทน	ความถี่หรือจำนวน
n	แทน	จำนวนประชากร

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (ซูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 34-35) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
$\sum fX$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ซูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 64) คือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยของผลรวมทั้งหมดของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

$$\text{สูตร } SD = \sqrt{\frac{n \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum fx$	แทน	ข้อมูลดิบ
n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.4. ทาการแจกแจงความถี่แบบไม่จัดกลุ่ม (Ungrouped data) (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 22) เพื่อต้องการทราบถึงความถี่ในแต่ละข้อมูล

4.3. วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

4.3.1. การทดสอบค่าไค-สแควร์ แบบความเป็นอิสระ (The χ^2 - test for independence) (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 217)

$$\text{สูตร } \chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O - E)^2}{E}$$

χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
O	แทน	ความถี่ที่สังเกตได้
E	แทน	ความถี่ที่คาดหวัง
r	แทน	จำนวนแถว
c	แทน	จำนวนหลัก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ การฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต มีประเด็นที่จะนำเสนอต่อไปนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าไค - สแควร์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และ สถานภาพ (ตาราง 3)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยอื่น ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ได้แก่ รายได้ปัจจุบัน ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต ตำแหน่งหน้าที่ สำหรับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ๆ ได้แก่ หัวข้อในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม รูปแบบในการจัดการฝึกอบรม (ตาราง 4)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต (ตาราง 5 – 9)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างใน กรมสรรพสามิต (ตาราง 10 – 17)

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตจากคำถามปลายเปิด (ตาราง 18 - 19)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้าง
ในกรมสรรพสามิต

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตแบ่งเป็น
ข้อมูลด้าน เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และ สถานภาพ ได้นำเสนอในตาราง 3 ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S D
	277	100.00		
เพศ (คน)			-	-
ชาย	116	41.88		
หญิง	161	58.12		
อายุ (ปี)			35.54	8.95
20 – 30 ปี	110	39.71		
31 – 40 ปี	92	33.21		
41 – 50 ปี	55	19.86		
51 – 60 ปี	20	7.22		
อายุงาน (ปี)			11.18	1.31
1 – 6 ปี	95	34.30		
7 – 12 ปี	88	31.77		
13 – 18 ปี	41	14.80		
19 – 24 ปี	28	10.10		
25 ปีขึ้นไป	25	9.03		
ระดับการศึกษา			-	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	20.94		
ปริญญาตรี	176	63.54		
สูงกว่าปริญญาตรี	43	15.52		

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D
	277	100.00		
สถานภาพ			-	-
โสด	134	48.38		
สมรส	134	48.38		
หย่าร้าง	9	3.24		

ตาราง 3 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตที่เป็นกลุ่มประชากรจำนวน 277 คน สรุปได้ดังนี้

เพศ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตเป็นเพศชายร้อยละ 41.88 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 58.12

อายุ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.71 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.21 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.86 และข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 มีเพียงร้อยละ 7.22 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด อายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีอายุเฉลี่ย 36 ปี ($\bar{X} = 35.54$)

อายุงาน ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีอายุงานระหว่าง 1 – 6 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 7 – 12 ปีคิดเป็นร้อยละ 31.77 อายุงานระหว่าง 13 – 18 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.80 อายุงานระหว่าง 19 – 24 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.10 ส่วนผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 9.03 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด และอายุงานของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี ($\bar{X} = 11.1787$)

ระดับการศึกษา ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.54 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 20.94 และสุดท้ายผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 15.52

สถานภาพ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ที่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 48.38 ซึ่งเท่ากับผู้ที่สมรสแล้ว คือคิดเป็นร้อยละ 48.38 เท่ากัน และส่วนที่น้อยที่สุดคือผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 3.24

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยอื่น ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต แบ่งเป็นข้อมูลด้าน รายได้ปัจจุบัน ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต ตำแหน่งงาน ซึ่งอยู่ในส่วนของปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และในส่วนของปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ หัวข้อในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ในการจัดการฝึกอบรม รูปแบบในการจัดการฝึกอบรม ได้นำเสนอในตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยอื่น ๆ

<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u>	<u>จำนวน (คน)</u>	<u>ร้อยละ</u>
	277	100 00
รายได้ปัจจุบัน (บาท)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	97	35 02
10,001 – 15,000 บาท	75	27 08
15,001 – 20,000 บาท	61	22 02
20,001 – 25,000 บาท	34	12 27
สูงกว่า 25,001 บาท	10	3 61
ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต		
รายได้เพิ่มขึ้น	212	76 53
รายได้ไม่เพิ่มขึ้น	32	11 55
ไม่แน่ใจ	33	11 91
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารระดับสูง	30	10 83
ผู้บริหารระดับต้น	62	22 38
เจ้าหน้าที่	131	47 29
ลูกจ้าง	54	19 50

ตาราง 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยอื่น ๆ (ต่อ)

<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u>	<u>จำนวน (คน)</u>	<u>ร้อยละ</u>
	277	100 00
ระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม		
น้อยกว่า 1 วันไปจนถึง 3 วัน	110	39 85
4 – 7 วัน	145	52 54
8 – 11 วัน	12	4 35
12 ถึง 14 วันหรือมากกว่า	9	3 26
หัวข้อที่สนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม		
เกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน	119	43 12
เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	22	7 97
เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี	113	40 94
เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ	22	7 97
ความเหมาะสมของสถานที่		
มีผล	265	96 01
ไม่มีผล	10	3 63
ไม่แน่ใจ	1	0 36
รูปแบบการฝึกอบรม		
ประชุม/สัมมนา	158	57 25
บรรยาย	42	15 22
ทดลองปฏิบัติจริง	76	27 53

ตาราง 4 แสดงข้อมูลปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตที่เป็นกลุ่มประชากรจำนวน 277 คน สรุปได้ดังนี้

รายได้ปัจจุบัน ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35 02 รองมามีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27 08 มี

รายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22 02 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 12 27 และ มีรายได้สูงกว่า 25,001 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 3 61

ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมดังนี้ คาดว่าจะมีรายได้เพิ่มขึ้นเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76 53 รองลงมาไม่แน่ใจว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 11 91 และคิดว่ารายได้จะไม่เพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 11 55 ซึ่งใกล้เคียงกับส่วนที่ไม่แน่ใจว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นเมื่อผ่านการฝึกอบรม

ตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต มีตำแหน่งอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ เป็นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47 29 รองลงมาอยู่ในระดับผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 22 38 อยู่ในระดับลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 19 49 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 10 83

ระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต มีความคิดเห็นต่อระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมดังนี้ คิดว่าระยะที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม อยู่ในช่วง 4 – 7 วัน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52 54 รองลงมาคิดว่า ควรอยู่ในช่วง น้อยกว่า 1 วันไปจนถึง 3 วันคิดเป็นร้อยละ 39 85 อยู่ในช่วง 8 – 11 วัน คิดเป็นร้อยละ 4 35 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 12 – 14 วัน หรือมากกว่านั้นคิดเป็นร้อยละ 3 26

หัวข้อที่สนใจจะเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต มีความสนใจ หัวข้อฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43 12 รองลงมา หัวข้อฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 40 94 และมีความสนใจฝึกอบรมเกี่ยวกับ วินัยข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 7 97 ซึ่งเท่ากับ ความสนใจฝึกอบรมในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเท่ากัน คือคิดเป็นร้อยละ 7 97

สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตคิดเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่จะมีผลต่อการจัดการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้ คิดว่าความเหมาะสมของสถานที่ที่มีผลต่อการจัดการฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96 01 คิดว่าความเหมาะสมของสถานที่ไม่มีผลต่อการจัดการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 3 63 และไม่แน่ใจว่าความเหมาะสมของสถานที่ที่มีผลต่อการจัดการฝึกอบรม เป็นน้อยที่สุด คือร้อยละ 0 36

รูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรม ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตโดยส่วนใหญ่คิดว่า การฝึกอบรมแบบ ประชุม/สัมมนาเป็นรูปแบบที่น่าสนใจมากที่สุด ร้อยละ 57 25 และรองมาคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการ คือ แบบทดลองปฏิบัติจริง ร้อยละ 27 53 และส่วนที่น้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมแบบ บรรยาย คิดเป็นร้อยละ 15 22

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการ และลูกจ้างใน กรมสรรพสามิต

ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต แบ่งเป็นรายด้าน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมด้านนโยบาย การฝึกอบรมด้านการจัดเก็บภาษี การฝึกอบรมด้านปราบปราม การฝึกอบรมด้านบริหาร โดยการนำเสนอในตาราง 5 – 9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต แบ่งเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

<u>ความต้องการการฝึกอบรม</u>	<u>ข้าราชการ ฯ และลูกจ้างที่สนใจ</u>	
	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมด้านนโยบาย	114	41 16
การฝึกอบรมด้านการจัดเก็บภาษี	82	29 60
การฝึกอบรมด้านปราบปราม	42	15 16
การฝึกอบรมด้านบริหาร	39	14 08
รวม	277	100 00

จากตาราง 5 พบว่าความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตจำนวน 277 คน มีความต้องการการฝึกอบรมในด้านนโยบายมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 41 16 รองมาต้องการฝึกอบรมในด้านการจัดเก็บภาษี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29 60 การฝึกอบรมในด้านปราบปราม มีผู้ต้องการฝึกอบรมจำนวน 42 คิดเป็นร้อยละ 15 16 และน้อยที่สุด คือ ความต้องการฝึกอบรมในด้านบริหาร จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14 08

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลของความต้องการการฝึกอบรมในด้านนโยบายของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

เหตุผลขอลดความต้องการฝึกอบรม	\bar{X}	S D	ระดับ ความสำคัญ
การฝึกอบรมด้านนโยบาย			
1 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้มีความจำเป็นกับท่าน	4 36	0 807	มากที่สุด
2 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับตัวท่านเอง	4 26	0 792	มากที่สุด
3 ท่านคิดว่าการจัดการฝึกอบรมในด้านนโยบายยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	4 01	0 843	มาก
4 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมเนียม	4 03	0 639	มาก
5 ท่านคิดว่าหากได้ผ่านการฝึกอบรมในด้านนี้จะทำให้ท่านเข้าใจนโยบายในด้านต่าง ๆ ของกรม ฯ ได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น	3 97	0 639	มาก

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้มีความจำเป็นมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4 36$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4 26$) อยู่ในระดับมากที่สุด และความเห็นที่ว่าหากได้ผ่านการฝึกอบรมในด้านนี้จะทำให้เข้าใจนโยบายด้านต่าง ๆ ของกรม ฯ ได้ถูกต้องยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3 97$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลของความต้องการการฝึกอบรมในด้านการจัดเก็บภาษี ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

เหตุผลของความต้องการฝึกอบรม	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ
การฝึกอบรมด้านการจัดเก็บภาษี			
1 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้มีความจำเป็นกับท่าน	3.94	0.646	มาก
2 ท่านคิดว่ากฎหมายเกี่ยวกับภาษีของกรม ฯ มีมาก ถ้ามีการฝึกอบรมจะทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น	3.99	0.657	มาก
3 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ตนเอง	4.01	0.645	มาก
4 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้จะทำให้ท่านเข้าใจระเบียบปฏิบัติ และระบบควบคุมการจัดเก็บภาษีได้ดียิ่งขึ้น	3.88	0.668	มาก
5 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ในงานด้านกฎหมาย การจัดเก็บภาษี	3.90	0.654	มาก

จากตาราง 7 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างคิดว่ากฎหมายเกี่ยวกับภาษีของกรม ฯ มีมากถ้ามีการฝึกอบรมจะทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$) อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นที่ว่าหากได้ผ่านการฝึกอบรมในด้านนี้จะทำให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติ และระบบควบคุมการจัดเก็บภาษีได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลของความต้องการการฝึกอบรมในด้านปราบปรามของ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

เหตุผลของความต้องการฝึกอบรม	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ
การฝึกอบรมด้านปราบปราม			
1 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้มีความจำเป็นกับท่าน	3.77	0.851	มาก
2 การฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.79	0.826	มาก
3 ท่านคิดว่าการจัดการฝึกอบรมในด้านนี้ควรให้มีการทดลองปฏิบัติจริง	3.80	0.739	มาก
4 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้จะทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคดีและเปรียบเทียบปรับได้ดียิ่งขึ้น	3.88	0.657	มาก
5 การฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยให้ท่านรู้เทคนิคและวิธีการในการเข้าตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำความผิดในรูปแบบต่าง ๆ	3.91	0.702	มาก

จากตาราง 8 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความต้องการการฝึกอบรมของ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าการ ฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยให้รู้จักเทคนิคและวิธีการในการเข้าตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำความผิดใน รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างคิดว่าการ ฝึกอบรมในด้านนี้จะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคดีและเปรียบเทียบปรับได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก และความเห็นที่ว่า การฝึกอบรมด้านนี้มีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลของความต้องการการฝึกอบรมในด้านบริหารของข้าราชการ และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

เหตุผลของความต้องการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความสำคัญ
การฝึกอบรมด้านบริหาร			
1 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้มีความจำเป็นกับท่าน	3 77	0 732	มาก
2 ท่านต้องการฝึกอบรมในด้านนี้เพราะต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้กับตนเอง	3 82	0 692	มาก
3 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ท่านต้องใช้ในการทำงานในปัจจุบัน	3 84	0 619	มาก
4 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้วิสัยทัศน์ และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้	3 88	0 519	มาก
5 ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะสามารถเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3 86	0 609	มาก

จากตาราง 9 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้วิสัยทัศน์และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3 88$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะสามารถเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3 86$) อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมในด้านนี้มีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3 77$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างใน กรมสรรพสามิต (ตาราง 10 –13)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ปัจจุบัน ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต ตำแหน่งงาน กับความต้องการการฝึกอบรม การนำเสนอได้แบ่งออกเป็น 5 ข้อดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 10 ดังนี้

ตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

เพศ	ความต้องการการฝึกอบรม				รวม	χ^2	Sig
	ด้านนโยบาย	ด้านจัดเก็บภาษี	ด้านปราบปราม	ด้านบริหาร			
ชาย	51	32	22	11	116		
	43 97%	27 59%	18 96%	9 48%	100 00%		
หญิง	63	50	20	28	161	5.556	0.135
	39 13%	31 06%	12 42%	17 39%	100 00%		
รวม	114	82	42	39	277		
	41 16%	29 60%	15 16%	14 08%	100 00%		

ตาราง 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 5.556 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.135 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0.05$) แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และจากตารางพบว่าข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนค่อนข้างใกล้เคียงกัน และเพศชายมีความต้องการการฝึกอบรมใน

ด้านนโยบายมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 43.97 และเพศหญิงมีความต้องการการฝึกอบรมด้านนโยบายมากที่สุดเช่นกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 39.13

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 11 ดังนี้

ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

อายุ	ด้านนโยบาย	ความต้องการการฝึกอบรม			รวม	χ^2	Sig
		ด้านจัดเก็บภาษี	ด้านปราบปราม	ด้านบริหาร			
20-30 ปี	46	28	16	20	110	8.436	0.491
	41.82%	24.45%	14.55%	18.18%	100.00%		
31-40 ปี	37	33	12	10	92		
	40.22%	35.87%	13.04%	10.87%	100.00%		
41-50 ปี	20	17	12	6	55		
	36.36%	30.91%	21.82%	10.91%	100.00%		
51-60 ปี	11	4	2	3	20		
	55.00%	20.00%	10.00%	15.00%	100.00%		
รวม	114	82	42	39	277		
	41.16%	29.60%	15.16%	14.08%	100.00%		

ตาราง 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 8.436 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.491 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0.05$) แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยในทุกระดับอายุมีความต้องการฝึกอบรมในด้านนโยบายมากที่สุดและจากตารางพบว่าข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี โดยมีความต้องการการฝึกอบรมในด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 41.82 ในขณะที่ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมในด้านนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 40.22 ผู้ที่มีอายุ

ระหว่าง 41-50 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมในด้านนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 36.36 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปีซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด มีความต้องการการฝึกอบรมในด้านนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 55.00

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “อายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 12 ดังนี้

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

อายุงาน	ความต้องการการฝึกอบรม				รวม	χ^2	Sig
	ด้านนโยบาย	ด้านจัดเก็บภาษี	ด้านปราบปราม	ด้านบริหาร			
1-6 ปี	40	23	15	17	95		
	42 11%	24 21%	15 79%	17 89%	100 00%		
17-12 ปี	35	30	13	10	88		
	39 77%	34 09%	14 77%	11 36%	100 00%		
13-18 ปี	16	14	6	5	41		
	39 02%	34 15%	14 63%	12 20%	100 00%		
19-24 ปี	11	10	5	2	28		
	39 29%	35 71%	17 86%	7 14%	100 00%		
25 ปีขึ้นไป	12	5	3	5	25		
	48 00%	20 00%	12 00%	20 00%	100 00%	6.831	0.869
รวม	114	82	42	39	277		
	41 16%	29 60%	15 16%	14 08%	100 00%		

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 6.831 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.869 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0.05$) แสดงว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยในทุกระดับอายุมีความต้องการฝึกอบรมในด้านนโยบาย

มากที่สุดและจากตารางพบว่าข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่จะมีอายุงานอยู่ในช่วง 1 – 6 ปี โดยมีความต้องการการฝึกอบรมในด้านนโยบายมากที่สุดโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 41.61 โดยในกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 1 - 6 ปีมีความต้องการการฝึกอบรมด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 42.11 มีอายุงานอยู่ในช่วง 7 –12 ปีมีความต้องการฝึกอบรมด้านนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 39.77 มีอายุงานอยู่ในช่วง 13 – 18 ปีมีความต้องการฝึกอบรมด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 39.02 มีอายุงานอยู่ในช่วง 19 – 24 ปีมีความต้องการการฝึกอบรมด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 39.29 มีอายุงานอยู่ในช่วงตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปมีความต้องการการฝึกอบรมด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 48.00

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 13 ดังนี้

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ระดับการศึกษา	ด้านนโยบาย	ความต้องการการฝึกอบรม			รวม	χ^2	Sig
		ด้านจัดเก็บภาษี	ด้านปราบปราม	ด้านบริหาร			
ต่ำกว่า	19	15	15	9	58		
ปริญญาตรี	37 76%	25 86%	25 86%	15 52%	100 00%		
เทียบเท่า	85	47	18	26	176		
ปริญญาตรี	48 30%	26 70%	10 23%	14 77%	100 00%		
สูงกว่า	10	20	9	4	43		
ปริญญาตรี	23 26%	46 51%	20 93%	9 30%	100 00%	20.440	0.002*
รวม	114	82	42	39	277		
	41 16%	29 60%	15 16%	14 08%	100 00%		

ตาราง 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 20.440 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.002* ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0.05$) แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยส่วนใหญ่ข้าราชการและลูกจ้างในกรม

สรรพสามิตมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ต้องการฝึกอบรมในด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 48.30 และรองลงมาผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา มีความต้องการการฝึกอบรมด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 37.76 และผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งมีความต้องการฝึกอบรมด้านนโยบายน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 23.26

3.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า "สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต" ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 14 ดังนี้

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

สถานภาพ	ด้านนโยบาย	ความต้องการการฝึกอบรม			รวม	χ^2	Sig
		ด้านจัดเก็บภาษี	ด้านปราบปราม	ด้านบริหาร			
โสด	58	35	16	25	134		
	43.28%	26.12%	11.94%	18.66%	100.00%		
สมรส	52	45	24	13	134		
	38.81%	33.58%	17.91%	9.70%	100.00%		
หย่าร้าง	4	2	2	1	9	7.538	0.274
	44.64%	22.22%	22.22%	11.11%	100.00%		
รวม	114	82	42	39	277		
	41.16%	29.60%	15.16%	14.08%	100.00%		

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 7.538 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.274 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0.05$) แสดงว่าสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยส่วนใหญ่ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีสถานภาพโสดมีความต้องการอบรมทางด้านนโยบายมากถึงร้อยละ 43.28 และในส่วนของผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้างมีความต้องการฝึกอบรมทางด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 44.64 ส่วนผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว โดยมีความต้องการฝึกอบรมในด้านทางด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 38.81

36 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ปัจจุบันกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “รายได้ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 14 ดังนี้

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ปัจจุบันกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

รายได้ปัจจุบัน	ด้านนโยบาย	ความต้องการการฝึกอบรม			รวม	χ^2	Sig
		ด้านจัดเก็บภาษี	ด้านปราบปราม	ด้านบริหาร			
ต่ำกว่า 10,000	36 37 11%	22 22 68%	23 23 71%	16 16 50%	97 100 00%		
10,001 - 15,000	36 48 00%	25 33 33%	9 12 00%	5 6 67%	75 100 00%		
15,001 - 20,000	25 40 98%	24 38 34%	5 8 20%	7 11 48%	61 100 00%		
20,001 - 25,000	12 35 29%	9 26 47%	4 11 76%	9 26 47%	34 100 00%		
สูงกว่า 25,001	5 50 00%	2 20 00%	1 10 00%	2 20 00%	10 100 00%	21 152	0 048*
รวม	114 41 16%	82 29 60%	42 15 16%	39 14 08%	277 100 00%		

ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ปัจจุบันกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 21 152 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0 048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0 05$) แสดงว่าสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 โดยส่วนใหญ่ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด มีความต้องการการฝึกอบรมด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 37 11 และกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาทมีความต้องการการฝึกอบรมทางด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 48 00

37 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 16 ดังนี้

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต	ความต้องการการฝึกอบรม				รวม	χ^2	Sig.
	ด้านนโยบาย	ด้านจัดเก็บภาษี	ด้านปราบปราม	ด้านบริหาร			
เพิ่ม	97 45 76%	61 28 77%	31 14 62%	23 10 82%	212 100 00%		
ไม่เพิ่ม	8 25 00%	9 28 13%	5 15 62%	10 31 25%	32 100 00%		
ไม่แน่ใจ	9 27 27%	12 36 37%	6 18 18%	6 18 18%	33 100 00%	14 157	0 028*
รวม	114 41 16%	82 29 60%	42 15 16%	39 14 08%	277 100 00%		

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 14 157 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0 028 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0 05$) แสดงว่าความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 โดยส่วนใหญ่ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นหากได้รับการฝึกอบรมโดยเลือกที่จะฝึกอบรมในด้านนโยบายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45 76 แต่สำหรับกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่ารายได้จะไม่เพิ่มขึ้นมีความต้องการการฝึกอบรมในด้านบริหารมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31 25 และในกลุ่มที่ไม่แน่ใจว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นหรือไม่มีความต้องการการฝึกอบรมด้านภาษีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36 37

38 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 17 ดังนี้

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ตำแหน่ง หน้าที่	ด้าน นโยบาย	ความต้องการการฝึกอบรม			รวม	χ^2	Sig
		ด้าน จัดเก็บ ภาษี	ด้าน ปราบปราม	ด้าน บริหาร			
ผู้บริหาร ระดับสูง	9 30 00%	12 40 00%	3 10 00%	6 20 00%	30 100 00%		
ผู้บริหาร ระดับต้น	22 35 48%	19 30 65%	14 22 58%	7 11 29%	62 100 00%		
เจ้าหน้าที่	52 39 70%	44 33 59%	19 14 50%	16 12 21%	131 100 00%		
ลูกจ้าง	31 57 41%	7 12 96%	6 11 11%	10 18 52%	54 100 00%	17 366	0 043*
รวม	114 41 16%	82 29 60%	42 15 16%	39 14 08%	277 100 00%		

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 17 366 โดยมีค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0 043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha = 0 05$) แสดงว่าตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 โดยส่วนใหญ่ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตในระดับผู้บริหารระดับสูงมีความต้องการฝึกอบรมในด้านการจัดเก็บภาษีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนในระดับอื่น ๆ มีความต้องการฝึกอบรมในด้านนโยบายมากที่สุด โดยในระดับผู้บริหารระดับต้น มีความต้องการฝึกอบรมในด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 35 48 ระดับเจ้าหน้าที่มีความต้องการฝึกอบรมในด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 35 48 และระดับลูกจ้างมีความต้องการฝึกอบรมทางด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 57 41

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตจาก คำถามปลายเปิด (ตาราง 18 - 19)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะหัวข้อที่อยากให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมและ ปัญหาที่พบจากการเข้ารับการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลจากคำถามปลายเปิดมาแจกแจง ความถี่ (Frequency) ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตารางที่ 18 และ 19 ดังนี้

ตาราง 18 ข้อเสนอแนะหัวข้อที่อยากให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม

หัวข้อที่อยากให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
การปฏิบัติงาน		
- ภาษีสรรพสามิต	18	17 83
- ทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ	15	14 85
- การเงินการบัญชีตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง	12	11 88
- การให้บริการ	5	4 95
- การตรวจสอบผู้กระทำผิด	3	2 97
- กฎหมายสรรพสามิต	2	1 88
- การทำงานเป็นทีม	1	0 99
การใช้เทคโนโลยี		
- การใช้คอมพิวเตอร์ ในการทำงาน	21	20 79
การใช้ภาษาต่างประเทศ		
- ภาษาอังกฤษ	17	16 83
ด้านอื่น ๆ		
- จรรยาบรรณข้าราชการ	5	4 95
- การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน	2	1 98
รวม	101	100 0

ตารางที่ 18 แสดงการแจกแจงความถี่ (Frequency) ของข้อเสนอแนะหัวข้อที่อยากให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด พบว่า มีผู้ตอบทั้งหมด 101 คน โดยในด้านการปฏิบัติงานหัวข้อที่อยากให้มีการจัดอบรมมากที่สุด คือ หัวข้อเกี่ยวกับภาษีสรรพสามิต มีจำนวนผู้ตอบสูงสุด คือ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17 83 รองลงไป คือ การทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพมี

จำนวนผู้ตอบ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85 และ การเงินและบัญชีตามระบบเกณฑ์คงค้าง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 ในด้านการให้บริการ การตรวจสอบผู้กระทำผิด กฎหมายสรรพสามิต และการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากับ 5, 3, 2 และ 1 คน เรียงลงไปตามลำดับ

ในด้านการใช้เทคโนโลยี ส่วนใหญ่ต้องการให้ฝึกอบรมในหัวข้อ การใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.79 ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ต้องการให้ฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.83

ในด้านอื่น ๆ ต้องการให้ฝึกอบรม ในหัวข้อจรรยาบรรณข้าราชการจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 และหัวข้อการแก้ปัญหากรณีร้องเรียน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.98

ตาราง 19 ปัญหาที่พบในการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ปัญหาที่พบในการเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาเกี่ยวกับหัวข้อฝึกอบรม		
อบรมแล้วไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้	22	22.00
หัวข้อในการบรรยายควรปรับปรุงให้เหมาะสม	4	4.00
ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม		
สถานที่ในการจัดการฝึกอบรมยังไม่ดีพอ	28	28.00
อุปกรณ์ยังไม่ดีพอ	9	9.00
อาหารที่จัดเลี้ยงในการฝึกอบรมเป็นอาหารแบบเดิม	6	6.00
เอกสารประกอบการบรรยายไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอ	3	3.00
ปัญหาเกี่ยวกับวิทยากรผู้ทำการฝึกอบรม		
ผู้อบรมและผู้บรรยายไม่เหมาะสม	7	7.00
ไม่มีการยกตัวอย่างเหตุการณ์จริงประกอบการอบรม	1	1.00
ปัญหาอื่น ๆ		
ระยะเวลาในการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสม	17	17.00
โครงการฝึกอบรมมีน้อยเกินไปควรมีการจัดทุกเดือน	2	2.00
ไม่มีการติดตามผลมุ่งหวังแต่ปริมาณผู้เข้ารับการอบรม	1	1.00
รวม	100	100.00

ตารางที่ 19 แสดงการแจกแจงความถี่ (Frequency) ของปัญหาที่พบในการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า มีผู้ตอบทั้งหมด 100 คน โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือสถานที่ในการจัดฝึกอบรมยังไม่ดีพอ ซึ่งมีความถี่สูงสุด 28 คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาคือเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำไปใช้ปฏิบัติงานจริง ซึ่งมีความถี่ 22 คิดเป็นร้อยละ 22.0 ระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมยังไม่ดีพอ ผู้อบรมและผู้บรรยายยังไม่ดีพอ ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 17, 9 และ 7 เรียงลงไปตามลำดับ

ในขณะที่ปัญหาเกี่ยวกับอาหารที่ใช้จัดเลี้ยงในการฝึกอบรม หัวข้อในการบรรยายเป็นหัวข้อเดิม ๆ เอกสารประกอบการบรรยายไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอ โครงการฝึกอบรมมีน้อยเกินไปควรจัดให้มีทุกเดือน ไม่มีการยกตัวอย่างเหตุการณ์จริงประกอบ และไม่มีการติดตามผลมุ่งหวังแต่ปริมาณผู้เข้าฝึกอบรม มีความถี่ค่อนข้างต่ำ คือเท่ากับ 6, 4, 3, 1 และ 1 เรียงลงไปตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต สามารถสรุป อภิปรายผลและเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 2 เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
- 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะจากการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการและพนักงานลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ณ ปัจจุบันปี พ.ศ. 2547 รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น จำนวน 953 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจาก ตาราง Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 953 ได้กลุ่มตัวอย่าง จากสูตร (Yamane, 1967: 886) จำนวน 277 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต และสอบถามความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ทั้งหมด 4 ด้านคือ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหาร ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านนโยบาย ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านภาษี และความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านปราบปราม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 12.0 for Windows (Statistical Package for Social 12.0 for Windows) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต โดยการใช้ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต โดยการใช้ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ทั้ง 4 ด้านคือ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านนโยบาย ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านภาษี และความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านปราบปราม ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหาร คือ การใช้ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตทั้ง 4 ด้าน คือ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านนโยบาย ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านภาษี และความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านปราบปราม ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านบริหารโดยใช้การทดสอบค่าไค-สแควร์

5 วิเคราะห์หัวข้อที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมและปัญหาที่เกิดจากการเข้ารับการฝึกอบรม โดยแสดงการแจกแจงความถี่ (Frequency) จากคำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปได้ดังนี้

1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.12 ซึ่งมีความใกล้เคียงกับเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.88 โดยมีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 39.71 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.21 และมีช่วงอายุงานอยู่ในช่วง 1 – 6 ปี มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.30 และมีช่วงอายุงาน 25 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 9.03 ระดับการศึกษา ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.54 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 15.20 สถานภาพ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ที่มีสถานภาพสมรสแล้วและมีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุดเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 48.38 และส่วนที่น้อยที่สุดคือผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.24

2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยอื่นๆ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35 02 และรองลงมา มีระดับรายได้ตั้งแต่ 10,000 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 27 08 ส่วนระดับรายได้ที่มีน้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่า 25,001 บาทคิดเป็นร้อยละ 3 61 ส่วนความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต คาดว่าจะมีรายได้เพิ่มขึ้นเมื่อฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76 53 ส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมแล้วรายได้จะไม่เพิ่มขึ้น มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11 55 ตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47 29 และมีตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูงมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10 83 ด้านระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม ส่วนใหญ่คิดว่าระยะเวลา 4 – 7 วันเหมาะสมที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52 54 รองลงมาคิดว่าช่วงเวลาน้อยกว่า 1 ไปจนถึง 3 วันคิดเป็นร้อยละ 39 85 และน้อยที่สุดคือ คิดว่าควรฝึกอบรม 12 ถึง 14 วันหรือมากกว่าคิดเป็นร้อยละ 3 26 หัวข้อที่สนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43 12 และน้อยที่สุดคือ เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และการใช้ภาษาต่างประเทศ มีสัดส่วนที่เท่ากันคือ 7 97 ในด้านความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการฝึกอบรม ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่คิดว่าความเหมาะสมของสถานที่ที่มีผลต่อการฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96 01 และไม่แน่ใจว่าสถานที่ที่มีผลต่อการฝึกอบรมน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0 36 ในส่วนของรูปแบบการฝึกอบรม ส่วนใหญ่คิดว่า ประชุม/สัมมนาเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57 25 และคิดว่ารูปแบบที่ใช้การบรรยายเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด เป็นสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15 22

3 การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต โดยได้จำแนกการฝึกอบรมออกเป็นรายด้านทั้ง หด 4 ด้านได้แก่ การฝึกอบรมด้านนโยบาย การฝึกอบรมด้านการจัดเก็บภาษี การฝึกอบรมด้านปราบปราม การฝึกอบรมด้านบริหาร โดยข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมทางด้านนโยบายคิดเป็นร้อยละ 41 16 รองลงมาคือต้องการฝึกอบรมทางด้านการจัดเก็บภาษีคิดเป็นร้อยละ 29 60 และการฝึกอบรมด้านบริหารเป็นสัดส่วนที่ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14 08 ซึ่งใกล้เคียงกับการฝึกอบรมด้านปราบปรามซึ่งคิดเป็นร้อยละ 15 16

เมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญของความต้องการการฝึกอบรมในแต่ละด้าน พบว่าความต้องการการฝึกอบรมทางด้านนโยบายมีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$) ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตคิดว่าการฝึกอบรมด้านนโยบาย เป็นการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นต่อตนเอง และคิดว่าเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับตนเอง ส่วนความต้องการการฝึกอบรมทางด้านการจัดเก็บภาษีมีระดับความสำคัญรองลงมา ($\bar{X} = 4.01$) ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตคิดว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับภาษีของกรม ฯ มีมาก ถ้ามีการฝึกอบรมจะทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น และรองลงมาคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้มีความจำเป็นต่อตนเอง และในด้านของความต้องการการฝึกอบรมด้านปราบปรามมีระดับความสำคัญอยู่ใน

ลำดับที่สาม ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนใหญ่จะคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยให้ท่านรู้เทคนิคและวิธีการในการเข้าตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำผิดในรูปแบบต่าง ๆ และรองลงมาคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคดีและเปรียบเทียบปรับได้ดียิ่งขึ้น สุดท้ายความต้องการฝึกอบรมทางด้านบริหารซึ่งมีระดับความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนใหญ่คิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้วิสัยทัศน์และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้ และรองลงมาคิดว่าจะสามารถเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือระดับการศึกษา ในขณะที่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และในส่วนของปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมพบว่า รายได้ปัจจุบัน ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคต และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

5 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อฝึกอบรมในกรมสรรพสามิต พบว่าหัวข้อที่มีผู้ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด คือ หัวข้อเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความถี่สูงสุดอยู่ที่หัวข้อภาษีสรรพสามิตมีจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 17.83 รองลงมา คือ ทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพมีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 14.85 การเงินการบัญชีตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างมีจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 11.88 การให้บริการ การตรวจสอบผู้กระทำผิด กฎหมายสรรพสามิต การทำงานเป็นทีม จำนวน 5, 3, 2 และ 1 คนตามลำดับ โดยคิดเป็นร้อยละ 4.95, 2.97, 1.88 และ 0.99

ในส่วนของหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 21 ในด้านหัวข้อเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ ข้าราชการและลูกจ้าง 4 ต้องการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 16.83 และในด้านอื่น ๆ ต้องการฝึกอบรมหัวข้อเกี่ยวกับจรรยาบรรณข้าราชการ และการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน จำนวน 5 และ 2 คนตามลำดับ โดยคิดเป็นร้อยละ 4.95 และ 1.98

ส่วนปัญหาที่พบมากที่สุดจากการฝึกอบรม คือ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือปัญหาเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม โดยสถานที่ในการจัดฝึกอบรมยังไม่ดีพอ มีความถี่สูงสุดคือจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาคืออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมยังไม่ดีพอจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 9 ในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับหัวข้อฝึกอบรม คือ อบรมแล้วไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 22 และในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับวิทยากรผู้ทำการสอน

และปัญหาอื่น คือ ระยะเวลาในการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสมจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 17 และผู้
อบรมและผู้บรรยายไม่เหมาะสมจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 7

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและ
ลูกจ้างในกรมสรรพสามิต มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1 จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตที่มี
ความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

1.1 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ
และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีจำนวนเพศชายและ
เพศหญิงใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 41.88 และเพศหญิงร้อยละ 58.12 ซึ่งผลการวิจัย
ครั้งนี้พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรม
สรรพสามิต อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 5.556$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโดยปกติแล้วเพศชายและเพศหญิงมักมีความต้องการพื้นฐานของ
มนุษย์เหมือนกัน 5 อย่างคือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของคน ความต้องการความปลอดภัยและ
ความมั่นคงของชีวิต ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และ
ความต้องการความสำเร็จแห่งตน ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ
บุคคลโดยทั่วไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ นันทชัย แสงเกตุวนาวิจิตร (2547 : 59) ซึ่งได้ศึกษาเหตุผลของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมด้านประกอบอาหารไทย สถาบันฝึกอบรมในอุตสาหกรรมบริการการโรงแรม พบว่า เพศมี
ความสัมพันธ์ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับเหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกอบอาหาร
ไทย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากวิชาชีพในการเลือกเรียนโดยเฉพาะวิชาชีพในการ
ประกอบอาหารเป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้เพศหญิงเพศชาย มีสิทธิในการเลือกเรียนเท่าเทียมกัน
และ อรทัย แสงธำรง (2540 : 76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับ
การพัฒนาตนเอง ของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1.2 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ
และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีอายุระหว่าง 20 – 60
ปี โดยกลุ่มที่มีมากที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 39.71 และรองลงมาคือ
กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 33.21 และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุเฉลี่ยคือ 35.54 ปี
เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต
พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 8.436$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการการฝึกอบรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุเสมอไป เพราะหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมสรรพสามิตได้เปิดกว้างให้กับคนทุกวัย เพราะสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

จิรชน ตั้งเจริญสุบุตร (2546 : 90) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฏชา ประกฤติพงศ์ (2545 : 87)) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับชั้นที่สูงขึ้น กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษาเขตกรุงเทพฯ พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่ออย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตมีอายุงานระหว่าง 1 – 36 ปี โดยกลุ่มที่มีมากที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 1 – 6 ปีคิดเป็นร้อยละ 34.30 และรองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 7 – 12 ปีคิดเป็นร้อยละ 31.77 และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุงานเฉลี่ยคือ 11.18 ปี เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 8.617$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในกรมสรรพสามิตในระยะหลังมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา โดยได้มีการพยายามนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน และมีการจัดระบบใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในหลายด้านรวมทั้งกฎข้อบังคับและนโยบายด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ด้านระเบียบวินัยต่าง ๆ ของข้าราชการภายใน ดังนั้นการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นนี้ จึงเป็นเหตุให้ความต้องการฝึกอบรมและเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตโดยไม่มี การแบ่งระดับอายุงานแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรทัย แสงธำรง (2540 : 77) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ประสบการณ์การทำงานในสถาบันไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสถาบัน

1.4 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ในขั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.54 และรองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.94 ซึ่งค่อนข้างจะใกล้เคียงกับผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.52 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 20.440$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในด้านนโยบายเป็นจำนวนมากคิดเป็นร้อยละ 48.30 ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะมีความต้องการฝึกอบรมไปในด้านการจัดเก็บภาษีคิดเป็นร้อยละ 46.51 ซึ่งอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาของคนมีผลในการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีมุมมองและทัศนคติในด้านต่าง ๆ ไม่เหมือนกันดังนั้น จึงมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรชน ตั้งเจริญสุทนต์ (2546 : 90) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการศึกษาต่อแยกตามระดับการศึกษา และตามสถาบันการศึกษาเนื่องจากการศึกษาทำให้คนประสบความสำเร็จ จึงมุ่งมาคนที่จะศึกษาต่อให้สูงที่สุดเท่าที่ตนเองจะทำได้ และสอดคล้องกับ นันทชัย แสงเกตุวานวิจิตร (2547 : 60) ซึ่งได้ศึกษาเหตุผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านประกอบอาหารไทย สถาบันฝึกอบรมในอุตสาหกรรมบริการการโรงแรม พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับเหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกอบอาหารไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญกับเหตุผลในการเข้ารับการการศึกษาเพื่อทั้งนำไปบริโภคและลงทุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงปริญญาตรีหรือเทียบเท่ายังอยู่ในช่วงเลือกงาน จึงมีเหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการหารายได้ที่ง่ายขึ้น

1.5 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนมากมีสถานภาพโสด เทียบเท่ากับสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 48.38 ส่วนผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้างมีเป็นส่วนน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต พบว่าสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 7.538$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่าข้าราชการจะมีสถานภาพสมรสแล้วหรือไม่ก็ไม่มีผลกับความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนแต่ความต้องการการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีมากจากสาเหตุของความ ต้องการพัฒนาตนเองซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ย่อมมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การใหม่ ๆ จากการฝึกอบรมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรทัย แสงธำรง (2540 : 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ และ นิสสากร พิมพ์ทอง (2545 : 60) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขต

จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาปรากฏว่า ครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1 6 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ปัจจุบันกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 35 02 และรองลงมาคือผู้ที่มีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 28 16 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ปัจจุบันกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมสรรพสามิต พบว่า ระดับรายได้ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 ($\chi^2 = 22 155$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการและลูกจ้างที่มีรายได้น้อยย่อมมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและเป็นโอกาสในการเพิ่มรายได้ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา เกตุวงษ์ (2532 236) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ฝั่งตะวันออก พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาคุณจารย์ และรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 88) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ โดยอาจารย์ที่มีรายได้น้อยจะมีการศึกษาต่อมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มาก

1 7 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังรายได้ในอนาคตกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่คาดว่าเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 76 53 และในส่วนที่คิดว่ารายได้จะไม่เพิ่มขึ้นและไม่แน่ใจว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นมีเป็นส่วนน้อยโดยคิดเป็นร้อยละ 11 55 และ 11 91 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ระดับรายได้ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 ($\chi^2 = 14 157$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งหากข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตต้องการที่จะเพิ่มรายได้ และเพิ่มขึ้นหรือตำแหน่งของตนเองแล้วย่อมจะต้องขวนขวายหาความรู้ให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2546 96) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า รายได้ที่คาดหวังของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร และสอดคล้องกับ การศึกษาของ ลาวัลย์ ผุ่พิพัฒน์พงศ์ (2546 55) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรม

หาบัณฑิตของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 สาขาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์รายได้ที่คาดหวังของนักศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.8 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 47.29 รองลงมา มีตำแหน่งอยู่ในระดับผู้บริหารระดับต้นคิดเป็นร้อยละ 22.38 ซึ่งใกล้เคียงกับผู้ที่ มีตำแหน่งอยู่ในระดับลูกจ้างซึ่งคิดเป็นร้อยละ 19.50 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 17.366$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ที่ทำงานอยู่ในหน้าที่หรือตำแหน่งใดก็ จะมีความต้องการฝึกอบรมในด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือตำแหน่งของตนเป็นพิเศษ เนื่องจากจะทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 158 - 159) กล่าวว่าตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลทำให้อุปสงค์ของการศึกษาต่อของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2546 : 96) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร ทั้งแยกตามระดับการศึกษา และแยกตามสถาบันการศึกษาต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1 ด้านนโยบาย จากการศึกษาค้นคว้า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการ การฝึกอบรมในด้านนี้มากที่สุด จะมีเพียงกลุ่มที่ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูง เท่านั้น ที่มีความต้องการฝึกอบรมในด้านอื่นสูงกว่า ดังนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมจึงควรจัดให้มีเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับผู้ทำงานในระดับเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ไม่เน้นเนื้อหาที่ใช้สำหรับผู้บริหารมากเกินไป เช่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2 ด้านการจัดเก็บภาษี สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ต้องการฝึกอบรมมากเป็นลำดับที่สอง แต่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับสูง กลับมาความต้องการฝึกอบรมในด้านนี้มาก เป็นอันดับแรก ดังนั้นจะเห็นได้ว่า กลุ่มคนที่มีความรู้มากและเป็นผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ มีความต้องการเรียนรู้งานที่เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี จึงควรจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับคนในระดับดังกล่าวด้วย

3 ด้านปราบปราม สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากเป็นลำดับที่สาม แต่มีกลุ่มคนที่เลือกต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านนี้มากเป็นลำดับที่หนึ่งคือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเป็นกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ดังนั้นจึงควรจึงหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในระดับดังกล่าว ควรเน้นให้มีการ อบรมในด้านปฏิบัติมากขึ้น เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้งานจริง

4 ด้านบริหาร จากการศึกษาค้นคว้ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในด้านนี้เป็นลำดับที่ 4 ซึ่งน้อยที่สุด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ามีกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในด้านนี้มากเป็นลำดับที่สามคือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 – 6 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานในระดับลูกจ้างและเป็นโสด ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ มีอายุและอายุงานยังไม่มาก ดังนั้น จึงควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีเนื้อหาและรูปแบบเหมาะกับคนในกลุ่มนี้ เช่น มีเนื้อหาที่กระชับไม่ยืดเยื้อ เน้นงานบริหารสำหรับคนรุ่นใหม่ นำเสนอมุมมองด้านใหม่ ๆ ของงานด้านบริหาร เป็นต้น

5 กรมสรรพสามิตควรจัดหาหัวข้อการฝึกอบรมด้านใหม่ ๆ เพิ่มเติมเข้ามาด้วย เช่น ในด้านความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เกี่ยวกับภาษีสรรพสามิต การทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ การเงินการบัญชีตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง การให้บริการ การตรวจสอบผู้กระทำผิด กฎหมายสรรพสามิต การทำงานเป็นทีม ในด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ และ ด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับจรรยาบรรณข้าราชการ และการแก้ปัญหาอุปสรรค

6 กรมสรรพสามิตควรจัดช่วงเวลาในการฝึกอบรมให้เหมาะสมโดยไม่ให้ยาวเกินไปนัก โดยให้อยู่ในช่วง 4 – 7 วันซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมที่จะจัดให้มีการฝึกอบรม

7 ในด้านของความเหมาะสมของสถานที่ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิตเพราะถ้าจัดสถานที่ไม่สะดวกสบายและไม่เหมาะสมกับปริมาณคนแล้วจะทำให้การฝึกอบรมที่จัดขึ้นไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

9 กรมสรรพสามิตควรพิจารณาปัญหาที่พบในการเข้ารับการฝึกอบรมและแก้ไขปรับปรุงปัญหาต่าง ๆ ในด้านต่อไปนี้ ด้านสถานที่ในการจัดการฝึกอบรมยังไม่ดีพอ อบรมแล้วสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง อุปกรณ์ในการฝึกอบรมยังไม่ดีพอ วิทยากรและผู้ฝึกอบรมไม่มีความพร้อม และไม่มีการยกตัวอย่างเหตุการณ์จริงประกอบการอบรม อาหารที่ใช้จัดเลี้ยงในการฝึกอบรมเป็นอาหารแบบเดิม เอกสารประกอบการบรรยายไม่ครอบคลุม ความถี่ในการจัดโครงการฝึกอบรมมีน้อยเกินไปควรมีการจัดทุกเดือน เนื้อหาการฝึกอบรมไม่อิงกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ขาดการประเมินผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาในลักษณะเดียวกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสององค์กรขึ้นไป โดยหาองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น กรมสรรพากร กรมศุลกากร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรเหล่านั้นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อหาแนวทางการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและให้เหมาะสมกับคนในแต่ละองค์กรต่อไป

2 ควรศึกษาปัจจัยในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง และจะพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น เป็นการค้นพบความรู้ใหม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสรรพสามิต (8 ตุลาคม 2546) *บันทึกข้อความ ขออนุมัติโครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ ใน
ปีงบประมาณ 2547* กรุงเทพฯ ฯ กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมสรรพสามิต
- กรมสรรพสามิต (2545) *รายงานประจำปี กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2545* สามีตสาร กรุงเทพฯ
ฯ กองแผนงาน กรมสรรพสามิต
- กรมสรรพสามิต (2545) *การแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต* กรุงเทพฯ ฯ ฝ่ายอัตรากำลังและ
ระบบงานกองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพสามิต
- กรมสรรพสามิต (2546) *สามิตสาร สำนักงานวารสารสามิตสาร* กรุงเทพฯ ฯ กองแผนงาน ฯ
- กรมสรรพสามิต 10 พ ค 2547 *ประวัติและความเป็นมากรมสรรพสามิต (Online) Available*
[http //www exd mof go th](http://www.exd.mof.go.th)
- กรมสรรพสามิต 23 พ ค 2547 *การแบ่งส่วนราชการภายในกรมสรรพสามิต (Online) Available*
[http //www exd mof go th](http://www.exd.mof.go.th)
- กิติ์ วรณจีย์ (2538) *จิตวิทยาทั่วไป* กรุงเทพฯ ฯ ศูนย์หนังสือเกรียงไกร
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2524) *การใช้เทคนิคฝึกอบรม* กรุงเทพฯ ฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์
- ชินษฐา มุตตาหารัช (2538) *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข*
มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) สงขลา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, ถ่ายเอกสาร
- เครือวัลย์ ล้อมภิกชาติ (2531) *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการวางแผนการเรียนโครงการและการบริหารโครงการ* กรุงเทพฯ ฯ สยามศิลป์การพิมพ์
- จงกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2542) *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา* กรุงเทพฯ ฯ สถาบันพัฒนาสาธารณสุข
อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล
- จิตการณุจันนันทน์ ชันติวงศ์ (2546) *ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่
4 เขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี ปริญญาโท ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา)*
กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- จิตรา ศาสน์ล (2542) *การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอน ของครู
สอนศิลปศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ปริญญาโท กศ ม (การศึกษา
ผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร*

- จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2542) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปของ
พนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ สารนิพนธ์ ศ ม (เศรษฐศาสตร์
การศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546 ถ่าย
เอกสาร
- มารินลักษณ์ ป้อมยาหยับ (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จ
การศึกษา ระดับปริญญาตรี 4 ปี ภาคปกติ จากคณะวิทยาการการจัดการ โปรแกรมวิชาการ
จัดการทั่วไป ปีการศึกษา 2541-2542 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สารนิพนธ์
ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
, ถ่ายเอกสาร
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543) ความต้องการ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของ
หัวหน้า ศูนย์บริหารการศึกษานอกโรงเรียน ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่)
กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- ชูชัย สมितिไกร (2542) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ ฯ เทพเนรมิตรการพิมพ์
ทองฟู ชินะโชติ (2531) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร กรุงเทพฯ ฯ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อัมรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543) เศรษฐศาสตร์การศึกษา (เอกสารประกอบคำสอน) กรุงเทพฯ ฯ
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- อัมรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543) จิตวิทยาสำหรับนำเศรษฐศาสตร์ (เอกสารประกอบคำสอน) กรุงเทพฯ
ฯ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ณัชชา ประกฤติพงศ์ (2545) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับชั้นที่สูงขึ้น
กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษา เขตกรุงเทพฯ ฯ สารนิพนธ์ ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา)
กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538) แรงจูงใจในการมาเรียนของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร
ปริญญาโท กศ ม กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่าย
เอกสาร
- นวลทิพย์ ควกุล (2527) เศรษฐศาสตร์การศึกษา กรุงเทพฯ ฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- นิลสากกร พิมพ์ทอง (2545) ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี สารนิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- นันทชัย แสงเกตวานาวิจิตร (2547) เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประกอบอาหารไทย กรณีศึกษาของสถาบันฝึกอบรมในอุตสาหกรรมบริการการโรงแรม สารนิพนธ์ ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- บุญคง หันจางสิทธิ์ (2541) เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนาธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม กรุงเทพฯ ฯ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543) วิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ ฯ พี เอ็น การพิมพ์
- บุณลัน ทองกลีบ (2535) ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9,10 และ 11 ปริญญาานิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- ประภาศรี อิมวณิช (2539) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปริญญาานิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- ปิยะนารถ ทองมาก (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการใช้อินเตอร์เน็ตนิสิต กรณีศึกษาเฉพาะนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผ่านสื่อระบบเว็ลด์ ไซด์ เว็บ สารนิพนธ์ ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- ลาวัลย์ ผุงพิพัฒน์พงศ์ (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 สาขาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สารนิพนธ์ ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- ศิริลักษณ์ เชียงสอน (2542) การวิเคราะห์การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร
- สินี หงษ์เจริญและคณะ (2529) ความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน กรุงเทพฯ ฯ สำนักงานข้าราชการพลเรือน

- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย (2532) เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ ฯ สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- สุทีป แก้ววงศ์ศรี (2537) การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค ปริญญาณีพนธ์ กศ ม สงขลานครินทร์ศรีนครินทร์วิโรฒ ภาคใต้, ถ่ายเอกสาร
- สมชาย ภคภาสนีวิวัฒน์ (2542) การพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองไทย กรุงเทพฯ ฯ ม ป พ
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพฯ ฯ นำอักษรการพิมพ์
- สมนา จรณะสมบุรณ์ (ม ป ป) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการศึกษา สาขาการศึกษาต่อเนื่อง กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2544) การพัฒนามนุคคลและฝึกอบรม กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี เจ พรินต์ติ้ง
- สุพิน เปรมศรี (2536) สาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพ ของนักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี ปริญญาณีพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- สุพัตรา เกตุวงษ์ (2532) การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก สารนิพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- สุพรรณิกา พึ่งทอง (2541) ความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เขตการศึกษา 12 สารนิพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2544) จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่ กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์
- สุวินัย ภรณวลัย (2540) ทฤษฎีบรรษัทข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนทร เกิดสุข (2543) ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ปริญญาณีพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- เสนาะ ตีเยาว์ (2535) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ ฯ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- เสวภา สมจิต (2540) การตัดสินใจเลือกเรียนหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่พระตำหนักสวน
กุหลาบ (วิทยาลัยในวัง) วิทยานิพนธ์ ศศ ม (คหกรรมศาสตร์ศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร
- รัฐนันท์ พลอยแก้วแพ้ว (2540) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักเรียนต่อโครงการโรงเรียนวิวัฒน์
พลเมือง ค่ายฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิต (เกษตรโยธิน) กรณีศึกษา กองพลวิวัฒน์ ฯ ที่ 7
วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2540) หลักการวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ ฯ ศึกษาพร
วรรณวิมล คงภีบาล (2540) ทศนคติต่อการฝึกอบรมและขวัญของพนักงานธนาคารมหานคร จำกัด
(มหาชน) วิทยานิพนธ์ จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร
- วังสิต ยี่ตัน (2546) ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อ ธนาคารกรุงศรี
อยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค สารนิพนธ์ ธ ม กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- วิจิตร อวระกุล (2537) การฝึกอบรม กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิตร อวระกุล (2540) การฝึกอบรมและการพัฒนา กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์ โอเดียน สโตร์
- วีระยุทธ พินทุสมิต (2531) การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ปริญญาานิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- วิลเลิศ เอียววิมล (2535) คู่มือสำหรับการจัดฝึกอบรม กรุงเทพฯ ฯ องค์การสงเคราะห์
ทหารผ่านศึก
- อัมพร วิจิตรพันธ์ และอัญชลี ค้อคงคา (2525) เศรษฐศาสตร์การศึกษาและการวางแผนกำลังคน
กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรทัย แสงธำรง (2540) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปริญญาานิพนธ์ กศ ม (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร
- อรพินท์ สกุลสำราญสุข (2535) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรม
ศาสตร์ในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ศศ ม กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่าย
เอกสาร

- อายุพร อิมสุดใจ (2537) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของ
อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม วิทยาลัยพยาบาล
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยมหิดล, ฝ่ายเอกสาร*
- Back, G , Thompson (1998) *D Mental model for manage Frame work for tractical thinking*
London Century Business
- Sarah W, Mcdaniel and Ravitq (1971) *The teacher's role in counseling* Englewood Cliffs,
N J Prentice-Hall
- Maslow, Abraham H *Motivation and Personality* (1943) New York Harper & Row
- Pang Eng Fong Education,(1974) *Earnings and Occupational Mobility in Singapore*
Singapore Asean-Australia research project
- Romine,Stephen (1954) *Building the high school curriculum* New York Ronald Press
- Ryan, David G (1960) *Characterstics of teachers their description, comparison and
appraisal a research study* Washington, D C American Council on education
- Yamane,Taro (1967) *Statistics on introductory analysis* New York Harper

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------|--|
| 1 ดร. รัชพันธุ์ เชนจิตร | อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2 อาจารย์ อัครพล ฮวบเจริญ | อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3 นายรัฐวุฒิ มิตรประสาร | นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8
กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมสรรพสามิต |

ที่ ศธ 0519 12/ 7356



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” โดยมี อาจารย์ไพบูลย์ อภิพัฒน์มนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายรัฐวุฒิ มิตรประสาร นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7251118 มือถือ 01-9210251



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร 5731, 5618

ที่ ศธ 0519 12/ 7357

วันที่ 28 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” โดยมี อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อัศรพล ฮวบเจริญ และ อาจารย์รัชพันธุ์ เชนจิตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ การฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0519 12/ร/๒๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมสรรพสามิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” โดยมี อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต คอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7251118 มือถือ 01-9210251

ที่ ศธ 0519 ๒/๘1๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมสรรพสามิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต” โดยมี อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7251118 มือถือ 01-9210251

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรม
สรรพสามิต

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตร
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการและลูกจ้างในกรมสรรพสามิต โดยมีจุดมุ่งหมาย
เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรม ของข้าราชการและลูกจ้าง
ในกรมสรรพสามิต ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะนำไปประมวลผลและสรุปผล
ในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงเป็นแนวทางในการ
สร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ภายในกรมสรรพสามิต
- แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ
และลูกจ้างในกรมสรรพสามิต ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อในการฝึกอบรม และปัญหาที่
พบในการเข้ารับการฝึกอบรม
- ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
และตามความคิดเห็นหรือทัศนคติของท่านมากที่สุด คำตอบและข้อเสนอแนะที่ท่าน
ตอบมาจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือด้วยดี

(นางสาวอังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร)

ผู้วิจัย

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

- 1 เพศ 1 ชาย
 2 หญิง

2 อายุ _____ ปี

3 อายุงาน _____ ปี

- 4 ระดับการศึกษา 1 ต่ำกว่าปริญญา
 2 ปริญญาตรี
 3 ปริญญาตรีขึ้นไป

- 5 สถานภาพ 1 โสด
 2 สมรส
 3 หย่าร้าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมและด้านอื่น ๆ

1 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

- 1 ผู้บริหารระดับสูง
 2 ผู้บริหารระดับต้น
 3 เจ้าหน้าที่
 4 ลูกจ้าง

2 ระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน

- 1 ต่ำกว่า 10,000 บาท
 2 10,001 – 15,000 บาท
 3 15,001 – 20,000 บาท
 4 20,001 – 25,000 บาท
 5 สูงกว่า 25,000 บาท

3 ความคาดหวังต่อรายได้ในอนาคตที่คาดว่าจะได้รับเมื่อผ่านการฝึกอบรม

- 1 เพิ่ม
- 2 ไม่เพิ่ม
- 3 ไม่แน่ใจ

4 ระยะเวลาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมกับการฝึกอบรม

- 1 น้อยกว่า 1 วัน ไปจนถึง 3 วัน
- 2 4 – 7 วัน
- 3 8 – 11 วัน
- 4 12 ถึง 14 วันหรือมากกว่า
- 5 อื่น ๆ _____

5 หัวข้อที่ท่านสนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม

- 1 เกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน
- 2 เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
- 3 เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี
- 4 เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ
- 5 อื่น ๆ _____

6 ท่านคิดว่าความเหมาะสมของสถานที่ที่มีผลต่อการจัดการฝึกอบรมหรือไม่

- 1 มีผล
- 2 ไม่มีผล
- 3 อื่น ๆ _____

7 รูปแบบการฝึกอบรมที่ท่านต้องการ

- 1 ประชุม/สัมมนา
- 2 บรรยาย
- 3 ทดลองปฏิบัติจริง
- 4 อื่น ๆ _____

ตอนที่ 3 รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของท่านเพียง 1 ข้อเท่านั้น

- 1 การฝึกอบรมด้านนโยบาย
- 2 การฝึกอบรมด้านการจัดเก็บภาษี
- 3 การฝึกอบรมด้านปราบปราม
- 4 การฝึกอบรมด้านบริหาร

คำชี้แจง การตอบแบบสอบถามให้อ่านแต่ละข้อและพิจารณาว่ามีความเห็นในแต่ละข้อความอย่างไรแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อความแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การฝึกอบรมด้านนโยบาย					
1	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้มีความจำเป็นกับท่าน					
2	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับตนเอง					
3	ท่านคิดว่าการจัดการฝึกอบรมในด้านนโยบายยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ					
4	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นรูปธรรม					
5	ท่านคิดว่าหากได้ผ่านการฝึกอบรมในด้านนี้จะทำให้ท่านเข้าใจนโยบายในด้านต่าง ๆ ของกรมได้ถูกต้องยิ่งขึ้น					
	การฝึกอบรมด้านการจัดเก็บภาษี					
6	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้มีความจำเป็นกับท่าน					
7	ท่านคิดว่ากฎหมายเกี่ยวกับภาษีของกรมสรรพสามิตมีมาก ถ้ามีการฝึกอบรมจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ตนเอง					
9	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะทำให้ท่านเข้าใจระเบียบปฏิบัติและระบบควบคุมการจัดเก็บภาษีได้ดียิ่งขึ้น					
10	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ในงานด้านกฎหมาย การจัดเก็บภาษี					
	การฝึกอบรมด้านปราบปราม					
11	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้มี ความจำเป็นกับท่าน					
12	การฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
13	ท่านคิดว่าการจัดการฝึกอบรมใน ด้านนี้ควรให้มีการทดลองปฏิบัติจริง					
14	ท่านคิดว่าการจัดการฝึกอบรมด้านนี้จะทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคดีและเปรียบเทียบปรับได้ดียิ่งขึ้น					
15	การฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยให้ท่านรู้เทคนิคและวิธีการในการเข้าตรวจค้น และจับกุมผู้กระทำความผิดในรูปแบบต่าง ๆ					
	การฝึกอบรมด้านบริหาร					
16	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้มี ความจำเป็นกับท่าน					
17	ท่านต้องการฝึกอบรมในด้านนี้ เพราะต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้กับตนเอง					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ท่านต้องใช้ในการทำงานในปัจจุบัน					
19	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้วิสัยทัศน์และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้					
20	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในด้านนี้จะสามารถเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

คำชี้แจง โปรดแสดงความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ในกรมสรรพสามิต หรือปัญหาในการฝึกอบรมที่ท่านได้รับ หัวข้อที่อยากให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ปัญหาที่พบในการเข้ารับการฝึกอบรม

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์
ชื่อ สกุล	นางสาว อังศุมารินทร์ กลิ่นเกษร
วันเดือนปีเกิด	21 ตุลาคม 2520
สถานที่เกิด	เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	119/1 หมู่ 4 ซอยหมู่บ้านประเสริฐสุข เขตลาดกระบัง แขวงลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการเงิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท บริสคอล ไมเยอร์ สควิบบ์ (ประเทศไทย) จำกัด 10/10-11 หมู่ 16 ถนน ศรีนครินทร์ ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	พ ศ 2535 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนเทพศิรินทร์ (ร่วมเกล้า) พ ศ 2538 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนกรุงเทพ การบัญชีวิทยาลัย พ ศ 2540 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากโรงเรียน กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย พ ศ 2542 บช บ (การบัญชี) จาก มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ ศ 2548 ศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร