

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะของพนักงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพนักงาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน และประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test, F-test, LSD, และ Multiple regressions ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำเสนอเป็น 9 ส่วน รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 21 - 25 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานในองค์กร 4-6 ปี มีตำแหน่งปัจจุบันในองค์กรเป็นพนักงานปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท
2. การฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1 พนักงาน ที่มี เพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

5.2 พนักงาน ที่มีอายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

5.3 พนักงาน ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านหลักสูตร ด้านเอกสารการฝึกอบรม แตกต่างกัน

5.4 พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านวิทยากร แตกต่างกัน

5.5 พนักงาน ที่มีอายุการทำงานในองค์กร ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

5.6 พนักงาน ที่มีตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านหลักสูตร ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม แตกต่างกัน

5.7 พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร ด้านเอกสารการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านหลักสูตร

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม แตกต่างกัน

6. สมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

6.1 พนักงาน ที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน

6.2 พนักงาน ที่มีอายุ ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน

6.3 พนักงาน ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ไม่แตกต่าง
กัน ยกเว้น ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ แตกต่างกัน

6.4 พนักงาน ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความรู้ แตกต่าง

6.5 พนักงาน ที่มี ระดับ อายุการทำงานในองค์กร ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน
ด้านความรู้ ด้านทักษะ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

6.6 พนักงาน ที่มี ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน
ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความรู้ แตกต่างกัน

6.7 พนักงาน ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความรู้ แตกต่างกัน

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะของพนักงาน กับปัจจัยในการฝึกอบรมของ
พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.1 สมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการฝึกอบรม
ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร
และด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม

7.2 สมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการฝึกอบรม
ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร

7.3 สมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มีความสัมพันธ์
กับปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม

8. ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ กับ ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวน

อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม

9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมกับสมรรถนะของพนักงาน ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

9.1 สมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

9.2 สมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

9.3 สมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านวิทยากร

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กรด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ณัฐริกา นวมทอง, ปรัชญา รัตนบุรีและอดิษฐ์ อนงค์เวช (2545:11) กล่าวว่าปัจจัยในการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญในการจัดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพควรเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมทั้งผู้จัดฝึกอบรมและผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยคำนึงถึง ลักษณะขององค์กร เช่นหากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ควรมีหน่วยงานฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการ

2. ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมเห็นด้วยว่ามีประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถจริย์ณ ตะกั่วทุ่ง (2543 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมจะประสบ

ความสำเร็จขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ คือ หลักสูตรเนื้อหาการฝึกอบรม วิทยากร เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ในการทำฝึกอบรม เอกสารการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม เช่น การบรรยาย กิจกรรม หรือ กิจกรรมฝึกปฏิบัติ (Workshop)

3. ระดับสมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้พนักงานมีระดับสมรรถนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน กล่าวคือ ผลจากการได้รับการฝึกอบรม พนักงานนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรา ถาวร (2543 : 11) กล่าวว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆซึ่งองค์กรต้องกำหนดคณิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับคุณลักษณะเหล่านี้ไว้ให้ชัดเจนสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร และด้านเอกสารการฝึกอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านวิทยากร แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และ ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูวศล ตรีเมฆ (2550 : 7) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการขององค์กรที่ถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ แตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ แตกต่างกัน พนักงาน ที่มีอายุการทำงานในองค์กร ต่างกัน มีระดับสมรรถนะของพนักงานในด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาฆมาส กาญจนากร (2549 : 10) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละ

บุคคลสามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ดีในตัวมาตั้งแต่เกิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม

6. ปัจจัยในการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยในการฝึกอบรมด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรัชญา รัตนบุรี (2545 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ ทักษะขององค์กร ทักษะของผู้บังคับบัญชา ขอบประมาณในการจัดฝึกอบรม สถานที่ที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จะต้องพาวิทยากรไปดูสถานที่ฝึกอบรม จะต้องไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในการฝึกอบรมมีความพร้อมครบถ้วน เวลาที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมเหมาะสม เนื้อหาวิชาที่บรรจุในหลักสูตร ตัวผู้บรรยายหรือวิทยากร รวมทั้งวิทยากรภายในและภายนอก ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการเตรียมพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมทั้งในด้านเวลาที่จะอบรมและหัวข้อเรื่อง หลักสูตร โดยทำการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ผู้ประสานงานการฝึกอบรมซึ่งจะต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมหรือมีการมอบหมายผู้ที่รับผิดชอบ

7. ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านลักษณะขององค์กร และด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะ ด้านความรู้ ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านลักษณะขององค์กร มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะ ด้านทักษะปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชอแมน (Sherman, 1996 : 231) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีต่อการทำงานทั้ง โดยการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้แก่พนักงานตามความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลเมื่อแรกเข้าทำงานและการจัดอบรมประเภทต่างๆ เพื่อรักษา ระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานเอาไว้และปรับปรุงให้ดีขึ้น

8. ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงาน ด้าน

ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อติณูช อนงค์เวช(2545 : 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมเป็นการวัดประสิทธิภาพใน 2 มิติ คือ คุณภาพของคน ภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีขึ้น โดยสามารถนำความรู้ ทักษะเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหากับการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้ คุณภาพของงาน สามารถนำความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น ไปปรับปรุงการทำงาน ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วปริมาณงานมากขึ้น ไม่ซ้ำซ้อน ลดของเสียข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ปัจจัยในการฝึกอบรม องค์กรควรสนับสนุนและให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานผู้จัดฝึกอบรมต้องมีการวางแผนในการฝึกอบรม จะต้องตั้งกฎและหลักเกณฑ์ในการฝึกอบรม มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับลักษณะงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เข้าฝึกอบรม จะได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมผู้จัดการฝึกอบรมควรจัดเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับพนักงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาทักษะความชำนาญ ในการถ่ายทอดและสามารถใช้สื่อถ่ายทอด เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้าฝึกอบรม และจัดช่วงระยะเวลาที่ใช้ ในการฝึกอบรม ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาโดยมีกิจกรรมระหว่างเวลาฝึกอบรมเพื่อลดความตึงเครียด ภายในสถานที่จัดการฝึกอบรม ควรมีการจัดนอกสถานที่เพื่อสร้างความน่าสนใจ พร้อมทั้งเตรียมเอกสารจัดเอกสารประกอบคำบรรยาย ให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่ฝึกอบรม เพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความเข้าใจและสามารถนำเอกสารไปประกอบใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ตรงกับสายงานทำให้เกิดการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ได้

3. ระดับสมรรถนะของพนักงาน พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมีการพัฒนาสมรรถนะคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ดังนั้นบริษัท ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สร้างสรรค์ผลงาน โดยใช้ความรู้ใหม่ๆจากการฝึกอบรมและทำให้มีการพัฒนาตนเองในด้านทักษะและยังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานในด้านอื่นๆ เช่น ด้านการบริการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับพนักงาน นอกเหนือจากผู้วิจัยที่ได้ทำการศึกษามาแล้ว เพื่อจะได้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้ผู้บริหาร นำไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการฝึกอบรมในนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ใกล้เคียงหรือจังหวัดและภูมิภาคอื่น ซึ่งข้อมูลที่ได้ อาจเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ต่อไป