ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

Factors Influencing Employee Training Effectiveness A Case Study Thamaruk Auto Parts Company Limited

ชรินทร เขียวจันทร์[1]
ว่าที่ร้อยโท ดร.ธนเดช กังสวัสดิ์[2]
ผศ.ดร.ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์[3]
[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
[2]คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทธรรมรักษ์ออโตพาร์ท จำกัด ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จำนวน 289 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละประเภทของพนักงานโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้.05 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ออโตพาร์ท จำกัดมีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด คือด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ออโตพาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางด้านความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การฝึกอบรม

Abstract

This Research aimed to study personal factors of employees of Thamaruk Auto Parts Company Limited affecting employee training efficiency of Thamaruk Auto Parts Company Limited, to study the factors affecting employee training of Thamaruk Auto Parts Company Limited, and to study the relationship of the factors affecting training and the efficiency in employee training of Thamaruk Auto Parts Company Limited. The samples used in this

Research were 289 employees of Thamaruk Auto Parts Company Limited. The samples were calculated in proportion to population of each category of employees. The samples were selected by purposive sampling at the confidential level of 95% and the tolerance error was .05. The tools used in data collection were questionnaires. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

According to the Research, the factors affecting employee training efficiency of Thamaruk Auto Parts Company Limited were positively related at the same direction, and the training factors affecting employee training efficiency of Thamaruk Auto Parts Company Limited were rules and learning criteria, organizational natures, training planning, and trainees selection. Additionally, overall employee training efficiency of Thamaruk Auto Parts Company Limited was at a middle level, the positive attitude after being trained was at the high level, the organizational atmosphere was at a middle level, the satisfaction towards the training was at a middle level, and and the motivation for working was at a middle level.

Keywords: efficiency, training

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการปรับระเบียบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การกำหนดกติกาการค้า การลงทุน และการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานการพัฒนาทำให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมความพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเพื่อก้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็ว อันจะเป็นการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศในโลกเศรษฐกิจใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์การต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์การ และจัดเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์การ (ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และนิชชิชญา นราฐปนนท์, 2559)

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อันได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดียรวมทั้งการเป็นThailand 4.0 ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมก็จะต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมโดยได้รวมถึงการเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่อาจปรับตัวได้ทันท่วงทีประสบปัญหาหลายประการเช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะขาดข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีบุคลากรขาดศักยภาพและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันทีอันเนื่องมาจากโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้

แรงงานเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้นมีการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลนกระบวนการผลิตและเครื่องจักรจะมีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตดังกล่าวทำให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมต้องมีคุณสมบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น พนักงานเหล่านี้ต้องมีความสามารถทำงานได้หลายอย่างมีความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดชีวิตมีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12 (พ.ศ.2560-2564) ที่กำหนดให้การพัฒนาคนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงประเทศอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องชัดเจนในแนวคิดที่ยึด“คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีความรู้ทักษะ ความสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงวิทยาการซึ่งก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ทำให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านวิชาการ คุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2550) กลยุทธ์กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและแนวทางที่ช่วยให้สถานประกอบการสามารถจัดเตรียมกำลังคนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาวการณ์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีนั้นก็คือ “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรสามารถก้าวทันต่อโลกที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นเนื่องมาจากประเทศไทยมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก

บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จึงได้กำหนดแนวทางและปรัชญาการทำงานขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันของธุรกิจ โดยกำหนดนโยบายการฝึกอบรมพนักงานขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพราะการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมากในการที่จะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการที่ดีที่สุดในการให้ความรู้ในลักษณะนี้ก็คือการจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการขึ้นเพราะการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและมีการวางแผนอย่างรอบคอบและเหมาะสมจะมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์เฉพาะของงานที่หน่วยงานนั้นต้องการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การฝึกอบรมของพนักงานในแต่ละด้านว่ามีความสัมพันธ์ต่อพนักงานอย่างไร ผลจากการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลในพัฒนาปรับปรุงการฝึกอบรมให้กับพนักงานในองค์กรในอนาคตซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนาปรับปรุงในด้านที่พนักงานยังขาดให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นให้กับพนักงานในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จำนวน 1,030 คน (ข้อมูลพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลณ วันที่ 1 มกราคม 2560)

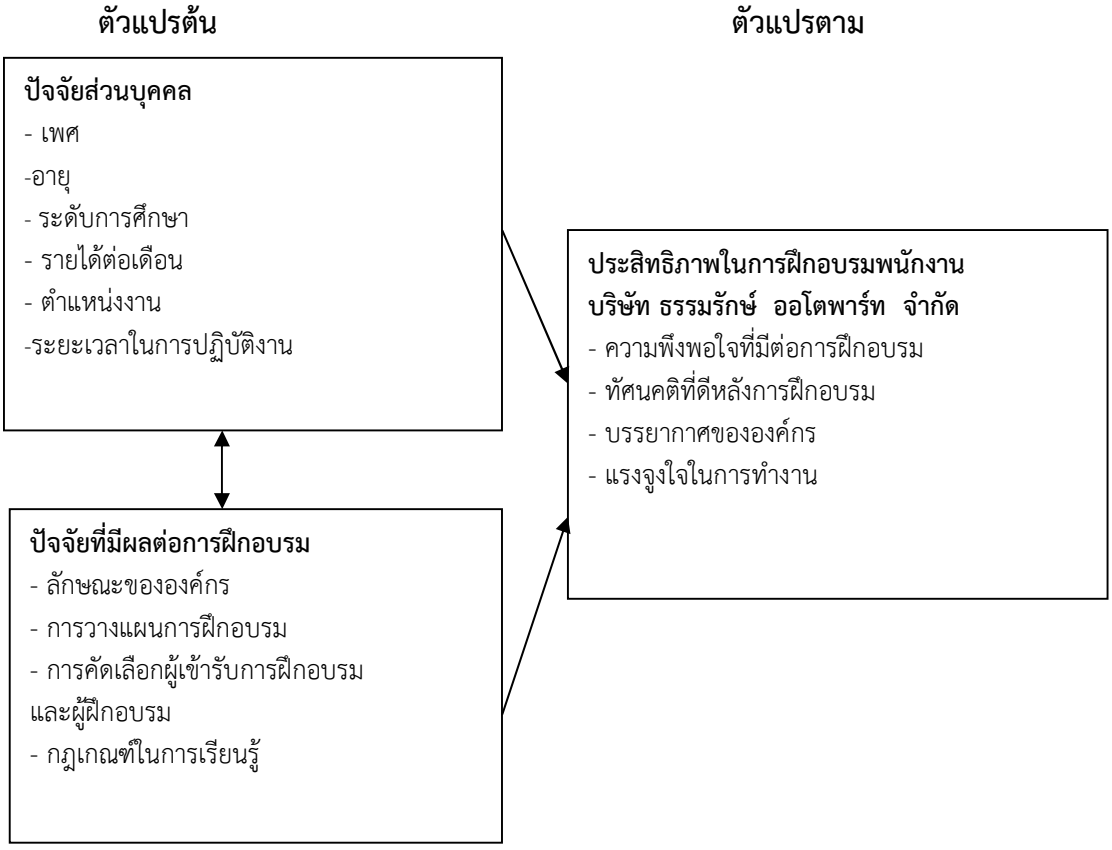
2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จำนวน 289 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้.05 (Yamane, 1973) และคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละประเภทของพนักงานโดยใช้วิธีการ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรม ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กรการวางแผนการฝึกอบรมการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรมและกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรม บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม2560 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ Quantitative Research แบบประมาณค่า เป็นการแสวงหาความรู้เชิงประจักษ์ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรยายลักษณะทำนายความสัมพันธ์หรืออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาโดยมีทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

ขั้นตอนการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดโดยผู้วิจัยขอเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ดังนี้

1) ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดโดยเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 84 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายโรงงาน จำนวน 205 คน

2) แบบสอบถามฉบับนี้มี3 ตอน คือ

ตอนที่ 1เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ โดยสอบถามตามกรอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมจำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) โดยสอบถามตามกรอบของปัจจัยที่มีผลในการฝึกอบรม ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร การวางแผนการฝึกอบรม การคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม ด้านกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการฝึกอบรมจำนวน 21 ข้อซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) โดยสอบถามตามกรอบของประสิทธิภาพการฝึกอบรม ได้แก่ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรม บรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการขออนุญาตบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ให้พนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือไปยังบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนัดวันเวลาไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3) นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 289 คน จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายโรงงาน มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93รองลงมา คือ พนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 ตามลำดับ

2) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38, *S.D.* = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร $\overline{X}$ = 3.44, *S.D.* = .68) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.42, *S.D.* = .66) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 3.36, *S.D.* = .64) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 3.30, *S.D.* = .66) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดโดยรวม

รายการ	n = 289		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*S.D.*		
1. ด้านลักษณะขององค์กร	3.44	.68	ปานกลาง	1
2. ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	3.30	.66	ปานกลาง	4
3. ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม	3.36	.64	ปานกลาง	3
4. ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้	3.42	.66	ปานกลาง	2
รวม	3.38	.62	ปานกลาง	

3) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรม บรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40, *S.D.* = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53, *S.D.* = .67) รองลงมาได้แก่ด้านบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37, *S.D.* = .70) ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.36, *S.D.* = .66) ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34, *S.D.* = .71) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดโดยรวม

ประสิทธิภาพการฝึกอบรม	*n* = 289		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*S.D.*		
1. ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม	3.36	.66	ปานกลาง	3
2. ด้านทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรม	3.53	.67	มาก	1
3. ด้านบรรยากาศขององค์กร	3.37	.70	ปานกลาง	2
4. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.34	.71	ปานกลาง	4
รวม	3.40	.62	ปานกลาง	

4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ stepwise ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด มี 4 ตัวแปร คือด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ (X_4) ด้านลักษณะขององค์กร (X_1) ด้านการวางแผนการฝึกอบรม (X_2) ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (X_3) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมได้ร้อยละ 78.9 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ได้ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$y' = a + bx$$

$$y' = .434 + .373\,(X_4) + .193(X_1) + .161(X2) + .143(X_3)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .430(X_4) + .206(X_1) + .177(X_2) + .163(X_3)$$

ดังแสดงในตาราง 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรม				
	b	*SE(b)*	*Beta*	*t*	*p*
a	.434	.095		4.560	.000*
ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ (X_4)	.373	.040	.430	9.244	.000*
ด้านลักษณะขององค์กร (X_1)	.193	.050	.206	3.867	.000*
ด้านการวางแผนการฝึกอบรม (X_2)	.161	.047	.177	3.427	.001
ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (X_3)	.143	.057	.163	2.506	.013
$R = .888$, $R^2 = .789$, *Adjust* $R^2 = .786$, *SE(est.)* = .286 , $F = 0.000$*					

*$p<.05$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านลักษณะขององค์กรด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ ส่วนอับดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการวางแผนการฝึกอบรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกาญจน์โชคสิทธิเกียรติ (2553) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะ ของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยในการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพควรเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมทั้งผู้จัดฝึกอบรมและผู้เข้าร่วมฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมให้มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันและสนับสนุนให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมจะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทุกด้านที่จะช่วยให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วย

ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรม ด้านบรรยากาศขององค์กรส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี เสริมสุข (2556) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ผลกระทบไขว้ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาชีพ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ผลกระทบไขว้ ความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตร การฝึกอบรมความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรมและความเหมาะสมของของบรรยากาศการจัดฝึกอบรมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีถึงดีมากทั้ง3 องค์ประกอบ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคล ให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถ ในเทคนิคการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและ มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัดพบว่า

1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับเบญจวรรณ พงษ์พันธ์ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการฝึกอบรมพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทมิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัดจังหวัดปทุมธานี ผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการฝึกอบรมความสัมพันธ์กันไปในทางบวกซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

2) ปัจจัยในการฝึกอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด คือด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมสอดคล้องกับสิริกาญจน์โชคสิทธิเกียรติ (2553) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบวาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

1.1) ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมพบว่าควรจัดระยะเวลาแต่ละหลักสูตรให้มีความเหมาะสมโดยมีการจัดหลักสูตรแบ่งเป็นระยะสั้น ระยะยาวตามความเหมาะสม

1.2) ด้านทัศนคติที่ดีหลังการฝึกอบรมพบว่าควรนำความรู้หลังการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ตรงตามสายงานเพิ่มขึ้น

1.3) ด้านบรรยากาศขององค์กรพบว่าผู้บริหารควรจัดสรรสนับสนุนงบประมาณในการจัดการฝึกอบรมให้มากขึ้นตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร

1.4) ด้านแรงจูงใจในการทำงานพบว่าควรเพิ่มเงินเดือนให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมตามความเหมาะสมของหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

2.1) ด้านลักษณะขององค์กรพบว่า ควรมีการฝึกอบรมการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2) ด้านการวางแผนการฝึกอบรมพบว่า ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ

2.3) ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ พบว่า ควรมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2.4) ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้พบว่า ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมให้มีความพร้อมและเพียงพอกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

2) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานของบริษัทฯ ในแผนกอื่น ๆ หรือพนักงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป

3) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด เพื่อเจาะไปยังแหล่งข้อมูลขนาดเล็กโดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐาน นอกจากนี้การเข้าไปอยู่ในชุมชนจะช่วยให้ได้ข้อมูลหลายด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมิทธิไกร. (2552).*การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. (2560).*สถิติพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด.* ฉะเชิงเทรา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด.

เบญจวรรณ พงษ์พันธ์. (2553).*ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการฝึกอบรมพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัดจังหวัดปทุมธานี.*งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์และนิชชิชญา นราฐปนนท์. (2559). *การศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของตลาดแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย.*มหาวิทยาลัยรังสิต:ม.ป.ท.

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542*).การวิเคราะห์ผู้รับสาร.*กรุงเทพฯ:คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิไกร ชูประจง. (2556). *ปัญหาการฝึกอบรมของ บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิลแมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สิริกาญจน์ โชคสิทธิเกียรติ. (2553).*ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12พ.ศ. 2560– 2564.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุธี เสริมสุข. (2556).*การพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ผลกระทบไขว้.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* Third editio. New York: Harper and Row Publication.