

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ด้านกระบวนการฝึกอบรม และด้านผลผลิตที่ได้จากการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จำนวน 460 คน แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร 90 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ใน 2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรม และด้านผลผลิตที่ได้จากการฝึกอบรม ซึ่งแบบสอบถามผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และแบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน โดยใช้ F-Test

สรุปผลการวิจัย

จากความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ผลการวิจัยในผู้บริหารสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความสำคัญของกระบวนการ และผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78, SD=.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ และเห็นว่าการฝึกอบรมช่วยให้เกิดผลด้านต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรมในระดับมาก ($\bar{X}=3.41-4.00$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผลของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาทักษะของผู้เข้ารับการอบรม รองลงมาคือผลต่อการพัฒนาความรู้

เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของกระบวนการ และผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93, SD=.45$ และ $\bar{X}=3.60, SD=.26$ ตามลำดับ) ส่วนผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33, SD=.62$)

2. ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม และผลการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้บริหารจำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มใดบ้างที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ และผลจากการฝึกอบรมแตกต่างกันในแต่ละด้าน จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน และผลจากการฝึกอบรมมากกว่าผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม และด้านความพึงพอใจจากการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความรู้ และทักษะที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับนั้น พบว่าผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความสำคัญของกระบวนการ และผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78, SD=.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ และเห็นว่าการฝึกอบรมช่วยให้เกิดผลด้านต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรมในระดับมาก ($\bar{X}=3.40$ ถึง 4.00) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผลของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาทักษะของผู้เข้ารับการอบรม รองลงมาคือผลต่อการพัฒนาความรู้

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานไม่ถึง 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของกระบวนการ และผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57-3.88, SD=.17-.57$) โดยผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นดังกล่าวสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 10 ปี และไม่ถึง 5 ปี ตามลำดับ

4. ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานไม่ถึง 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อกระบวนการฝึกอบรมในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

และด้านการประเมินผลการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบ ว่าระยะเวลาของการดำเนินงานคู่มือแตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กรไม่ถึง 5 ปี มีค่าเฉลี่ย ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมต่ำกว่าองค์กรที่มีระยะเวลาของการดำเนินงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการสร้างหลักสูตรการ ฝึกอบรม และด้านการประเมินผลการฝึกอบรม

สำหรับผลการวิจัยในผู้ปฏิบัติงานสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดฝึกอบรมในโรงงาน

อุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39, SD=.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการฝึกอบรมช่วยให้เกิดผลด้านต่าง ๆ ต่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$ ถึง 3.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น มากที่สุดคือผลของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาด้านความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการอบรม รองลงมา คือผลต่อการพัฒนาความรู้

เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมโดยภาพรวม ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30, SD=.55$ และ $\bar{X}=3.45, SD=.39$ ตามลำดับ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมโดยภาพรวมในระดับ มาก ($\bar{X}=3.68, SD=.57$)

2. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความ คิดเห็นต่อผลการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำแนก ตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มใดบ้างที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการฝึกอบรม แตกต่างกันในแต่ละด้าน จึงนำไปทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการฝึกอบรม น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในด้านความรู้ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ และน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กในด้านทักษะ และลักษณะงาน ส่วนด้านที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดกลาง คือ ทักษะ สำหรับผลของการฝึกอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดกลาง มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กได้แก่ ด้านความรู้ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดฝึกอบรมในโรงงาน

อุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39, SD=.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการฝึกอบรมช่วยให้เกิดผลด้านต่าง ๆ ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.17$ ถึง 3.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นมากที่สุดคือผลของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาด้านความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการอบรม รองลงมาคือผลต่อการพัฒนาความรู้

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่ถึง 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$ ถึง $\bar{X}=3.46$) โดยผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่ถึง 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นดังกล่าวสูงสุด รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี ตามลำดับ

4. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กรไม่ถึง 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อผลการฝึกอบรมในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาของการดำเนินงานกลุ่มใดบ้างที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการฝึกอบรมแตกต่างกันในแต่ละด้าน จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กรไม่ถึง 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการฝึกอบรมในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กรมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจและควรแก่การนำมาวิเคราะห์ และอภิปรายผลหลายประการ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความสำคัญของกระบวนการ และผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะ และความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจการแข่งขันในโลกการค้าเสรีในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการประณตศึกษาแห่งชาติ (2534, อ้างถึงใน สุภาภรณ์ วิถีธรรม 2544, หน้า 89)

สภาพการณ์หรือปัญหา ศึกษาจุดมุ่งหมายขององค์กรกำหนดความจำเป็น สร้างหลักสูตร เลือกเทคนิคการฝึกอบรม และประเมินผลติดตามผลการฝึก อบรม ซึ่งมีความสำคัญทุกขั้นตอน

4. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อผลการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการฝึกอบรมน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในด้านความรู้ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ และน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กในด้านทักษะ และลักษณะงาน ส่วนด้านที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางคือ ทักษะ สำหรับผลของการฝึกอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ได้แก่ ด้านความรู้ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่หลากหลาย จึงมีความต้องการการฝึกอบรมด้านความรู้ และทักษะที่ต้องการแตกต่างกัน แต่จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความสำคัญในขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมอยู่ปานกลางเท่านั้น จึงทำการจัดหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้ความรู้ ความสำเร็จ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงงานขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะงานที่จำกัดเฉพาะอย่าง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ทำให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อศึกษาความต้องการความรู้ และทักษะได้ตรงกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุปผาพรรณ พานทอง (2543, หน้า 105) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเห็นว่า สาเหตุของการฝึกอบรมที่ขาดประสิทธิภาพ มีสาเหตุมาจากไม่ปรับปรุงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เหมาะสม หรือไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

5. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กรไม่ถึง 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อผลการฝึกอบรมในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กรไม่ถึง 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลจากการฝึกอบรมในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กรมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน

งานขององค์กรมากกว่า 10 ปี จึงมีโอกาสดำเนินงานการฝึกอบรมให้มีความรู้ และประสบการณ์มากขึ้นตามระยะเวลาขององค์กร และสามารถนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ มนูญ วงศ์นารี (2531, หน้า 1) กล่าวอธิบายการฝึกเป็นขบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ดีขึ้น และนำไปเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย เพิ่มกำไรให้แก่องค์กร และพนักงานจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป ผลจากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน มีข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อโรงงานอุตสาหกรรม และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการให้ความสำคัญของการฝึกอบรมด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่ายังไม่อยู่ในระดับมาก เพราะในการจัดฝึกอบรมใด ๆ ก็ตามก่อนการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องทำการศึกษาสภาพปัญหาที่แท้จริงของโรงงานอุตสาหกรรมก่อน ฉะนั้นผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนการจัดฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นมีคุณค่า และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และองค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่กับผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น และจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตโครงการพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยครั้งนี้

2. ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างออกไป
3. ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงในเรื่องการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าทำถูกต้องตามกระบวนการหรือไม่
4. ควรศึกษาประสิทธิภาพของการฝึกอบรมในด้านอื่น ๆ (input-output)