

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร หัวข้อ/หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นความต้องการของผู้บริหาร หัวข้อ/หลักสูตรที่เป็นความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม และปัจจัยจูงใจต่อความต้องการฝึกอบรมนอกสถานที่ของผู้บริหาร

วิธีดำเนินงานวิจัย การวิจัยครั้งนี้ประชากรคือ ผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการในระหว่างปี พ.ศ. 2533 - พ.ศ. 2538 ประกอบกิจกรรมทั้งหมด 11 ประเภท มีโรงงานทั้งหมด 724 โรงงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากประชากรที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่และขนาดกลางมีจำนวนโรงงาน 79 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 32 ของจำนวนโรงงานขนาดใหญ่และขนาดกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะใช้แบบสอบถาม การสร้างแบบสอบถามจะอาศัยการศึกษาจากทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้อื่น หลังจากนั้นจะนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบกับผู้บริหารของโรงงาน จำนวน 2 - 3 คน ต่อจากนี้จะทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามจำนวน 395 ชุด เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงงานจำนวน 79 โรงงาน โรงงานละ 5 ชุด การเก็บข้อมูลจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านฝ่ายบุคคลของโรงงานหลังจากนั้น 1 สัปดาห์จะกลับไปเก็บแบบสอบถาม และตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เนื่องจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีน้อย จึงทำการส่งแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) โดยในตัวแบบสอบถามได้ติดแสตมป์ไว้ด้วยแล้ว และรอรับแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีทั้งหมด 193 ชุด คิดเป็นร้อยละ 49

ของแบบสอบถามทั้งหมด ในจำนวนนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้ 39 ชุด ฉะนั้นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 154 ชุด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ คุณวุฒิ ฯลฯ สถิติที่ใช้คือ ความถี่และร้อยละ การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการศึกษา หัวข้อ/หลักสูตร ตลอดจนวิธีการฝึกอบรมที่เป็นความต้องการของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการศึกษาหัวข้อ/หลักสูตรที่เป็นความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ สำหรับการศึกษานี้จะวิจัยถึงความต้องการฝึกอบรมนอกสถานที่ของผู้บริหารสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการฝึกอบรมนอกสถานที่ในเรื่องต่างๆ เช่น ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรม วันที่เหมาะสม วิทยากร ค่าลงทะเบียน ฯลฯ สถิติที่ใช้คือ ความถี่และร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนสูงสุดเป็นชายมีอายุระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาการจัดการและอื่น ๆ (แพทย์ ศิลปศาสตร์ มนุษยศาสตร์) อายุงานในบริษัทต่ำกว่า 5 ปี ลักษณะงานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ทำงานในกิจการโลหะ อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนก/ผู้จัดการฝ่าย สังกัดหน่วยงานฝ่ายบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานสนับสนุน เป้าหมายสูงสุดในการทำงานคือ ชื่อเสียงที่ดีในองค์กร มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีเงินเดือนเป็นรายได้หลัก

2. ทัศนคติของผู้บริหารต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่าอยู่ในระดับดี ซึ่งอันดับสูงสุดคือ พนักงานทุกคนของบริษัทจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$) นอกนั้นทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีอันดับสูงสุดคือ บริษัทมีวิธีการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับทุนศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.37$) และอันดับสุดท้ายคือ พนักงานในสาขาวิชาชีพ

เทคนิคควรจะได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานในสาขาวิชาชีพอื่นๆ ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อทำการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร สามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็น 2 ด้าน คือ ทั้งตัวผู้บริหารและบริษัท กล่าวคือ ตัวผู้บริหารมีทัศนคติระดับดีต่อการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน เนื่องจากก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.88$) ทำให้เกิดการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 3.75$) เน้นในเรื่องการสร้างความรู้ความชำนาญงาน ($\bar{X} = 3.62$) ทำให้เกิดผู้บริหารมืออาชีพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.36$) และการฝึกอบรมภายในบริษัทที่มีวิทยากรจากภายนอกทำให้ได้เรียนรู้ความก้าวหน้าในวิทยาการต่างๆ และประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนทัศนคติระดับดีต่อการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงานของผู้บริหาร จะเห็นได้จากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก ทำให้มีความกระตือรือร้นในการอบรมมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.00$) สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นที่อยู่ในสาขาวิชาชีพเดียวกันได้อย่างกว้างขวาง และสามารถนำมาปรับใช้กับงานที่ตนเองทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรับทราบการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.29$) สำหรับในส่วนของบริษัท พิจารณาได้จากนโยบายของบริษัท ซึ่งผู้บริหารมีทัศนคติระดับดีที่บริษัทมีนโยบายให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพในการศึกษาต่อหรืออบรมหลักสูตรระยะสั้นของหน่วยงานสถาบันต่างๆ ($\bar{X} = 3.98$) การพัฒนาบุคลากรของบริษัทมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.53$) ทำให้บริษัทสามารถเติบโตได้ดี ($\bar{X} = 4.17$) สำหรับการให้ความสำคัญ บริษัทได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาคนเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บังคับบัญชาก็ได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อการเข้ารับการฝึกอบรม และ/หรือหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนด้านงบประมาณก็เช่นเดียวกัน บริษัทได้จัดสรรงบประมาณให้แก่พนักงานสำหรับการศึกษาต่อหรืออบรมหลักสูตรระยะสั้นในหน่วยสถาบันต่างๆ เป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 3.70$)

3. หัวข้อ/หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารจะมีการแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 หัวข้อ/หลักสูตรที่มีความเหมาะสมระดับดีที่จะทำการฝึกอบรมตามความต้องการของผู้บริหารโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ลำดับที่ 1 การลดต้นทุนการผลิตเพื่อสร้างผลกำไร ($\bar{X} = 2.80$) ลำดับที่ 2 เทคนิคการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 2.70$) ลำดับที่ 3 การเพิ่มผลผลิตและคุณภาพในอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 2.69$) และลำดับสุดท้ายคือกลยุทธ์ทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 2.50$) สำหรับหัวข้อ/หลักสูตรที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางที่จะทำการฝึกอบรมตามความต้องการของผู้บริหาร ลำดับที่ 1 ภาษีมูลค่าเพิ่ม ($\bar{X} = 2.48$) และการปรับตัวของภาคธุรกิจให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ($\bar{X} = 2.48$) ลำดับที่ 2 เกมส์การจัดการทางธุรกิจ ($\bar{X} = 2.46$) ลำดับที่ 3 การบริหารความเสี่ยงภายใต้อัตราแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 2.44$) และลำดับสุดท้าย ภาษาจีนกลาง ($\bar{X} = 1.64$)

3.2 วิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกตามเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านความรู้ วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมระดับปานกลางในอันดับสูงสุดคือ การบรรยาย ($\bar{X} = 2.47$) และการระดมความคิด ($\bar{X} = 2.47$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การประชุมอภิปราย ($\bar{X} = 2.13$) สำหรับด้านความเข้าใจ วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมระดับดีคือ การระดมความคิด ($\bar{X} = 2.57$) และวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง อันดับสูงสุดคือ การทำแบบฝึกหัด ($\bar{X} = 2.44$) และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มสัมพันธ์ ($\bar{X} = 2.26$) ส่วนด้านทัศนคติ วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง อันดับสูงสุดคือ การระดมความคิด ($\bar{X} = 2.48$) และอันดับสุดท้ายคือ การสาธิต ($\bar{X} = 2.17$) และด้านทักษะวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับดีคือ การสาธิต ($\bar{X} = 2.60$) และการทำแบบฝึกหัด ($\bar{X} = 2.53$) ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมระดับปานกลาง อันดับสูงสุดคือ การศึกษาเฉพาะกรณี ($\bar{X} = 2.44$) และอันดับสุดท้ายคือ การประชุมอภิปราย ($\bar{X} = 2.17$)

4. หัวข้อ/หลักสูตรที่เป็นความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ปรากฏว่าหัวข้อ/หลักสูตรที่เป็นความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมของผู้บริหารจะเกี่ยวกับเรื่องของการบริหารงาน เพื่อนำไปใช้ในการทำงานในบริษัท ในขณะที่ผู้บริหารจะจัดส่งพนักงานที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อจำแนกตามกลุ่มบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว หัวข้อ/หลักสูตรที่

ผู้บริหารต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอันดับสูงสุดคือ การบริหารโครงการในสภาวะเศรษฐกิจถดถอย คิดเป็นร้อยละ 84.46 ส่วนหัวข้อ/หลักสูตรที่เป็นความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมของผู้บริหารที่น้อยที่สุดคือ เทคนิคการจัดเอกสารในสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 13.54 ในด้านพนักงานที่อยู่ในบังคับบัญชา หัวข้อ/หลักสูตรที่ผู้บริหารต้องการจะให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอันดับสูงสุดคือ เทคนิคการจัดเอกสารในสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 86.13 และหัวข้อ/หลักสูตรที่ผู้บริหารต้องการจะให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุดคือ การบริหารโครงการในสภาวะเศรษฐกิจถดถอย คิดเป็นร้อยละ 15.54

5. ปัจจัยจูงใจต่อความต้องการฝึกอบรมนอกสถานที่ของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารเห็นว่าปัจจัยจูงใจต่อความต้องการฝึกอบรมนอกสถานที่ทั้ง 4 ปัจจัยเป็นจริงในระดับสูง โดยเป็นจริงในระดับสูงสุดไปน้อยที่สุด คือ

ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.04$)

งานที่ทำ ($\bar{X} = 3.97$)

ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.75$)

ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.73$)

การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.67$)

6. ความคิดเห็นของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลีเกี่ยวกับการฝึกอบรมนอกสถานที่

การฝึกอบรมนอกสถานที่ ในจำนวนสูงสุดของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี มีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

หน่วยงานที่ฝึกอบรม

บริษัทที่ทำงานไม่มีหน่วยงานด้านนี้ และถ้ามีจะอยู่ในระดับมาตรฐาน

การเข้ารับการฝึกอบรม

เคยเข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่ และมีจำนวนมากกว่า 5 ครั้ง

ค่าลงทะเบียน

ถ้าบริษัทไม่ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บริหารยินดีออกค่าลงทะเบียนในเรื่องที่สนใจ ในจำนวนเงิน 1,001 - 2,000 บาท

ระยะเวลาที่เหมาะสม	ใช้เวลาฝึกอบรม 1 - 2 วัน
วันที่เหมาะสมมากที่สุด	วันเสาร์
วิทยากร	นักธุรกิจและนักวิชาการ
สถานที่	โรงแรม
รูปแบบการฝึกอบรม	รวมกันหลายบริษัท

อภิปรายผล

การอภิปรายผล จะกระทำใน 4 ประเด็นใหญ่ ดังนี้

1. ทักษะคติของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลีต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บริษัทเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งทุกบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ ผลการศึกษาที่ออกมา จึงพบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงระดับดีต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งเพื่อจะให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นให้แก่องค์กร ดังจะเห็นได้จากแนวคิดเรื่องระบบของ David Easton¹ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน เงิน และวิทยาการ กระบวนการแปรสภาพ ได้แก่ คนที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว

นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยที่ได้มา ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสันหทัย ลิขธรรมรังษี² ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด ทั้งนี้บริษัทฯ ได้ทำการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกระดับ ทำให้บริษัทสามารถเติบโตไปได้ได้ดี และงานวิจัยของสุรพล อรุณรัตน์³ ได้ทำการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนใน ส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งต่างมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง แต่ใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเอง

¹ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร : เอกสารการสอน หน่วยที่ 3. (นงนุช : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530), หน้า 81.

² สันหทัย ลิขธรรมรังษี, "การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า ๖ - ๗.

³ สุรพล อรุณรัตน์ "ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนใน ส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า ๖.

ตลอดจนงานวิจัยของ เสน่ห์ ระหว่างบ้าน ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพปฏิบัติการ และความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก โดยในทัศนะอาจารย์และผู้บริหารต่างมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอน เพราะฉะนั้นการพัฒนาบุคคลจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า พนักงานทุกคนจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และบริษัทควรเพิ่มการส่งเสริมโดยให้ความสำคัญในด้านของนโยบาย และสนับสนุนงบประมาณให้มากยิ่งขึ้นต่อการฝึกอบรม และ/หรือการให้การศึกษาต่อแก่บุคลากรในองค์กร เพราะถือว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาที่สำคัญยิ่งกว่าพัฒนาสิ่งอื่นๆ

2. หัวข้อ/หลักสูตร และวิธีการฝึกอบรมที่เป็นความต้องการของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี

บุคลากรที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นนักบริหารก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งเสมอ สำหรับพนักงาน จะเป็นการฝึกอบรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า หัวข้อ/หลักสูตรที่เป็นความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมของผู้บริหารจะเกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถูกต้องตรงกันกับโครงสร้างการฝึกอบรมเพื่อสร้างนักบริหารของ วิจิตร อวาระกุล* กล่าวคือ นักบริหารขั้นต้นจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการบริหาร ส่วนนักบริหารชั้นกลางและขั้นสูงจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นนักบริหาร และพนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมตั้งแต่ความรู้พื้นฐาน เทคนิคใหม่ การเปลี่ยนงานในหน้าที่ใหม่

* เสน่ห์ ระหว่างบ้าน "สภาพการปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), อ้างถึงใน สุรพล อรุณรัตน์ "ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนใน ส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาวิจัย การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 40.

** วิจิตร อวาระกุล การฝึกอบรม. (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), หน้า 30.

วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม สำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
 ปรากฏว่าผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกันกับการศึกษาของ ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล^{*}
 ที่ศึกษาวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของรัฐวิสาหกิจตามการเรียนรู้ของวิทยากรฝึกอบรม
 กล่าวคือ วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมระดับปานกลาง สำหรับการฝึกอบรม
 เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ได้แก่ การระดมความคิด การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ
 และการประชุมอภิปราย ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมระดับปานกลาง สำหรับ
 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านความเข้าใจ คือ การสาธิต การประชุมอภิปราย การบรรยาย
 การศึกษาเฉพาะกรณี และการแสดงบทบาทสมมติ

3. ปัจจัยจูงใจต่อความต้องการฝึกอบรมนอกสถานที่ของผู้บริหาร ของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี

การให้พนักงานที่อยู่ในบังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
 ของหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในสิ่งจูงใจ
 หรือปัจจัยจูงใจ การวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจต่อความต้องการฝึกอบรม
 นอกสถานที่ของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี ได้แก่ ปัจจัยความรับผิดชอบ
 งานที่ทำ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ ถูกต้องเป็นไปตามทฤษฎี
 การจูงใจของ Frederick Herzberg^{**} ซึ่งปัจจัยจูงใจเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงาน
 ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

4. ความคิดเห็นของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี เกี่ยวกับการฝึกอบรมนอกสถานที่

การฝึกอบรมนอกสถานที่จะทำให้บุคลากรกระตือรือร้นและสนใจที่จะ
 เรียนรู้ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

* ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล "วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของรัฐวิสาหกิจตามการเรียนรู้ของวิทยากรฝึกอบรม" (วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532) หน้า 9.

** พยอม วงศ์สารศรี การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2534), หน้า 59 - 60.

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการฝึกอบรมนอกสถานที่
 สิ่งที่เป็นข้อสังเกต คือ ถ้าหัวข้อ/หลักสูตรการฝึกอบรมใดที่เป็นที่สนใจของผู้บริหาร แม้ว่า
 บริษัทจะไม่ส่งเข้ารับการฝึกอบรมก็ตาม ผู้บริหารจะยินดีออกค่าลงทะเบียนเรียน
 เอง ซึ่งจำนวนเงินค่าลงทะเบียนควรจะอยู่ในช่วง 1,001 - 2,000 บาท ใช้เวลาประมาณ 1 -
 2 วัน และเป็นวันเสาร์ ซึ่งเป็นวันหยุดของบริษัท มีนักธุรกิจและนักวิชาการเป็นวิทยากร
 และใช้โรงแรมเป็นสถานที่จัดการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

สิ่งที่กล่าวถึงต่อไปนี้จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะการใช้ผลการ
 วิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะการใช้ผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากร
 บุคคลของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญมาก เปรียบเสมือนหัวใจของ
 บริษัท ซึ่งจะต้องได้คนที่มีคุณภาพ ฉะนั้นบริษัทจึงควรวางนโยบายที่ชัดเจนและดำเนิน
 การอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีมาตรการสนับสนุน เช่น ตั้งงบประมาณจำนวน
 หนึ่งที่มากพอต่อการลงทุนในด้านการพัฒนาบุคคล มีระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก
 บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม หรือทุนการศึกษาต่ออย่างเป็นระบบ และยุติธรรม และเปิด
 โอกาสให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมากกว่าพนักงานที่ไม่
 ได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น
2. บริษัทที่มีหน่วยงานฝึกอบรมภายในองค์กร นอกจากใช้วิทยากรจาก
 ภายในแล้ว ควรจะมีวิทยากรจากภายนอกด้วย เพื่อจะทำให้ได้เรียนรู้ความก้าวหน้าใน
 วิทยาการต่าง ๆ และประสบการณ์ต่าง ๆ นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้มากขึ้น
3. การฝึกอบรมภายนอกที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ จะทำให้พนักงาน
 กระตือรือร้นที่จะอบรมมากขึ้น มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นที่อยู่
 ใน วิชาชีพ และสามารถนำมาใช้กับงานที่ตนเองทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้
 ทราบการเปลี่ยนแปลงเรื่องเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การจัดการฝึกอบรมนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ เข้ามารับการฝึกอบรม สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักคือ หัวข้อ/หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการฝึกอบรมนอกสถานที่ ซึ่งจะต้องเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น ผู้บริหาร จะต้องเป็นหัวข้อ/หลักสูตรที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารและเป็นผู้บริหารในระดับสูงต่อไป สำหรับพนักงาน การฝึกอบรมจะต้องเป็นหัวข้อ/หลักสูตร เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพ

5. วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม ถ้าเป้าหมายการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ วิธีการที่เหมาะสมระดับปานกลางในอันดับสูงสุดคือ การบรรยาย และการระดมความคิด สำหรับด้านความเข้าใจ วิธีการที่มีความเหมาะสมระดับดี คือ การระดมความคิด และที่มีความเหมาะสมระดับปานกลางอันดับสูงสุดคือ การทำแบบฝึกหัด ส่วนด้านทัศนคติ วิธีการที่มีความเหมาะสมระดับปานกลางอันดับสูงสุดคือ การระดมความคิด ในด้านทักษะ วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมระดับดีคือ การสาธิต และการทำแบบฝึกหัด ส่วนที่มีความเหมาะสมระดับปานกลางอันดับสูงสุดคือ การศึกษาเฉพาะกรณี

6. ปัจจัยจูงใจที่สำคัญต่อความต้องการฝึกอบรมได้แก่ ความรับผิดชอบงานที่ทำ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ ถ้าบริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้บริษัทมีการเติบโตดียิ่งขึ้น

7. การจัดการฝึกอบรม โดยหน่วยงานภายนอก ควรมิใช่ประกาศนียบัตรมอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้จัดการฝึกอบรมควรมีการติดตามดูแล และประเมินผลตลอดเวลาที่มีการฝึกอบรม โดยเฉพาะควรมีบุคลากรเฝ้าสังเกตอยู่ในห้องเรียนด้วย สำหรับวิทยากรฝึกอบรมควรเป็นนักวิชาการ นักธุรกิจที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ตลอดจนระยะเวลาของการจัดการฝึกอบรมจะต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ใคร่ขอเสนอแนะในเรื่องดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากพื้นที่ที่สำรวจได้จากโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้น ทักษะ ทักษะ/หลักสูตรและวิธีการวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัจจัยจูงใจต่อการฝึกอบรมนอกสถานที่ จึงมาจากความต้องการของผู้บริหารของโรงงานในอำเภอบางพลีเท่านั้น ฉะนั้นในท้องที่อำเภอ และ/หรือจังหวัดอื่น อาจจะมีเหมือนหรือแตกต่างจากนี้ก็ได้อีก จึงน่าที่จะได้มีการทำการศึกษาในโอกาสต่อไป
2. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเป็นสถาบันการศึกษาที่สามารถให้บริการแก่ชุมชนในด้านวิชาการได้ เนื่องจากมีความพร้อมในด้านบุคลากรและสถานที่ อาจจะนำเอาหัวข้อ/หลักสูตรที่เป็นความต้องการของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี ซึ่งได้จากผลการวิจัยนี้ไปดำเนินการจัดทำกรฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์แก่ชุมชนได้ในภายหลัง

