

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษารูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ สร้างและหาประสิทธิภาพรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ รวมถึงการประเมินผลรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต โดยวิธีการวิจัยมี 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับด้านฝึกอบรม จำนวน 10 คน เพื่อเข้าร่วมพิจารณาแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ และบุคลากรที่มาจากกลุ่มสถานศึกษาจำนวน 19 คน และสถานประกอบการ จำนวน 47 คน รวมทั้งสิ้น 66 คน และขั้นตอนที่ 2 การนำไปทดลองประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ หัวหน้างาน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น วิศวกร หัวหน้างาน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต จาก บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (BANGKOK GLASS INDUSTRY CO.,LTD.) ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 28 คน โดยคณะผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1. สรุปผลการวิจัย

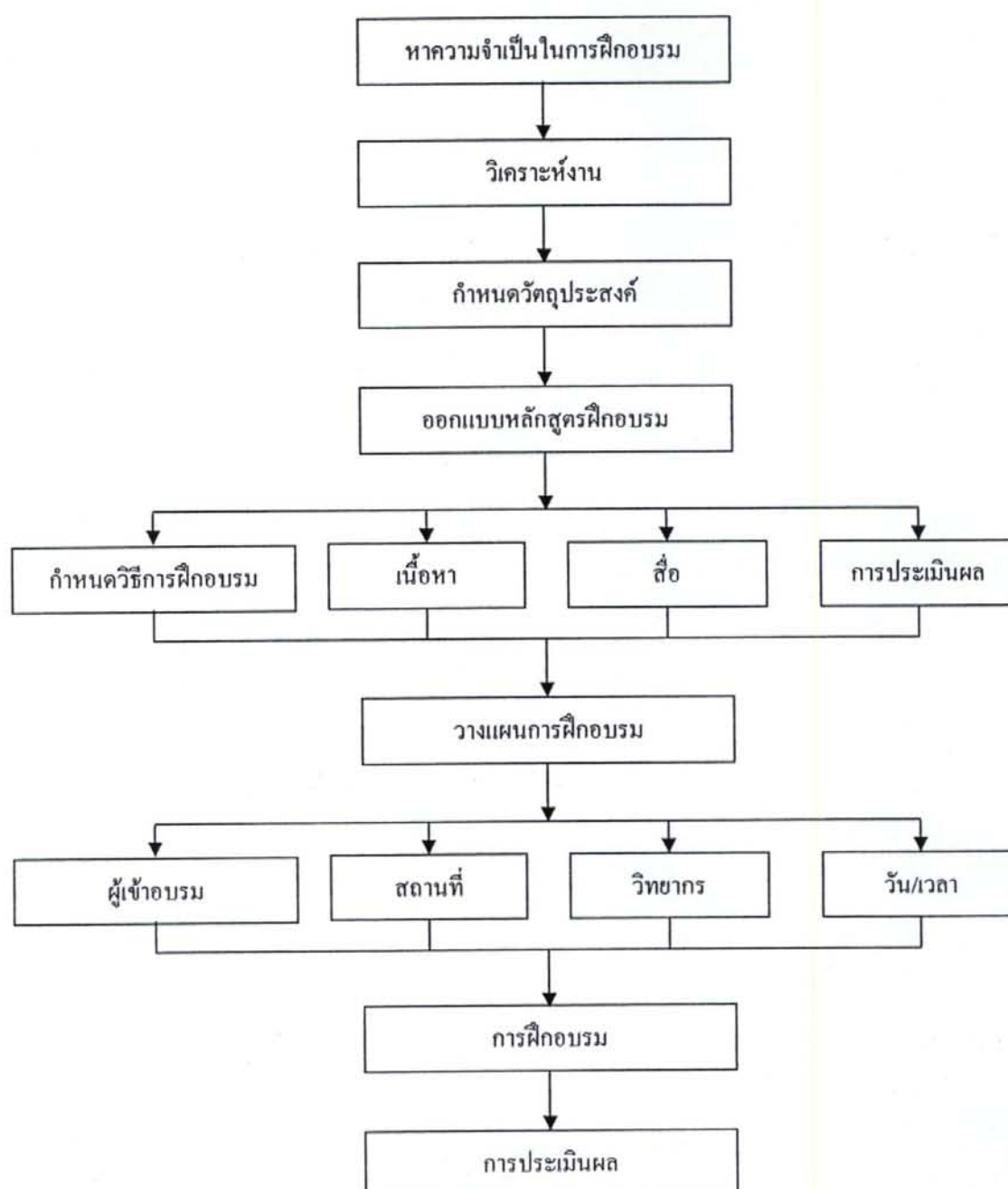
1.1 ขั้นการพัฒนารูปแบบฝึกอบรม

1.1.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ศึกษาและออกแบบรูปแบบฝึกอบรม ตามหลักการทฤษฎี 10 รูปแบบ จากนั้นนำรูปแบบฝึกอบรมที่คณะผู้วิจัยออกแบบไว้มาจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการโดยรูปแบบฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกรายการ โดยมีดัชนีความสอดคล้องในภาพรวมเท่ากับ 0.98 และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของรูปแบบฝึกอบรมโดยรูปแบบฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน 9 รายการ ไม่มี ความสอดคล้อง 1 รายการ รายการที่มีความสอดคล้องกันมากที่สุด คือ รูปแบบที่ 2 รองลงมาคือรูปแบบที่ 4 และ รูปแบบที่ 6

1.1.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ จากบุคลากรจากสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความคิดเห็นจำนวน 66 ชุด โดยผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากบุคลากรกลุ่มสถานศึกษา และสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการ

สาขการผลิตในสถานประกอบการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 3.48 และค่าความเบี่ยงเบน (S.D) 0.50 และความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบฝึกอบรม พบว่า รูปแบบฝึกอบรมที่มีระดับมาก มี 4 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1, รูปแบบที่ 2, รูปแบบที่ 3 และ รูปแบบที่ 4 และนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 รูปแบบ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รูปแบบที่ 2 มีระดับความสำคัญมากที่สุด และรองลงมาคือ รูปแบบที่ 3 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์รูปแบบโดยประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ พบว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสาขการผลิตในสถานประกอบการที่ดีที่สุด



1.2 ขั้นการนำไปทดลองประสิทธิภาพ

1.2.1 การหาประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 28 คน มีคะแนนจากการทำแบบฝึกหัดร้อยละ 80.76 และมีคะแนนจากการทำแบบทดสอบร้อยละ 88.92 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 80/80

1.2.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$) = 4.21 และค่าความเบี่ยงเบน(S.D) = 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หลังจากได้รับการอบรมได้รับความรู้และทักษะในการสอนงานปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น และรองลงมาคือ ความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรมในภาพรวม และวิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจน ตามลำดับเนื้อหา

2. การอภิปรายผลการวิจัย

2.1 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมจากการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ พบว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการที่ดีที่สุด เนื่องจาก องค์ประกอบของรูปแบบที่ 2 มีความสมบูรณ์มากที่สุดโดยขั้นตอน คือ หาความจำเป็นในการฝึกอบรม, วิเคราะห์งาน, กำหนดวัตถุประสงค์, ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม, วางแผนการฝึกอบรม, การฝึกอบรม และการประเมินผล นอกจากนี้ใน รูปแบบที่ 2 การจัดเรียงขั้นตอนเรียงลำดับลงมา สามารถเข้าใจได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ พัทธนีและคณะ (2550) รูปแบบฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตรงกับสิ่งที่หน่วยงานต้องการ ขั้นตอนการฝึกต้องมีความชัดเจน กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จะส่งผลให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพได้

2.2 การนำไปทดลองประสิทธิภาพ

การหาประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 28 คน มีคะแนนจากการทำแบบฝึกหัดร้อยละ 80.76 และมีคะแนนจากการทำแบบทดสอบร้อยละ 88.92 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 80/80 เนื่องจาก คณะผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบฝึกอบรมที่มีขั้นตอนในการพัฒนาการฝึกอบรมที่ชัดเจน จึงทำให้การจัดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ กนก(2551) หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นได้มีการวิเคราะห์ หัวข้อเรื่อง หัวข้อย่อย มีการวิเคราะห์รายการความรู้ อย่างเป็นไปตามลำดับขั้นตอน จึงทำให้ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ 80/80

การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$) = 4.21 และค่าความเบี่ยงเบน (S.D) = 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หลังจากได้รับการอบรมได้รับความรู้และทักษะ และรองลงมาคือ ความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรมในภาพรวม และวิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจน ตามลำดับเนื้อหา เนื่องมาจาก ผู้เข้ารับการอบรมตั้งใจในการอบรมเป็นอย่างดี และรวมถึงวิทยากรอธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพจน์ย์(2549) การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร จะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และเป็นการกระตุ้นให้ผู้อบรม มีความสนใจ ตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการพัฒนารูปแบบไม่ครอบคลุม กลุ่มสถานประกอบการ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร
2. งานวิจัยครั้งนี้ ไม่ได้ทำการประพิจาณ กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มสถานประกอบการ จึงทำให้ความเชื่อถือในงานวิจัยไม่ดีเท่าที่ควร
3. คณะผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพียงบริษัทเดียว จึงทำให้รูปแบบฝึกอบรม อาจมีความเที่ยงตรงไม่ดีเท่าที่ควร

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการเผยแพร่ ขยายผลการวิจัยครั้งนี้ ไปยังสถานประกอบการและสถานศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมการใช้รูปแบบฝึกอบรมต่อไป
2. ควรใช้รูปแบบฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ จัดฝึกอบรมในในทุกสาขาวิชาเพื่อทำการเปรียบเทียบรูปแบบฝึกอบรมในแต่ละสาขาวิชาต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อทราบข้อมูลในการพัฒนาวิธีการ/กระบวนการฝึกอบรม ต่อไป
4. ควรศึกษาผลกระทบจากนารูปแบบฝึกอบรม ไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมในสถานประกอบการต่อไป