

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ซึ่งการวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งหมด 120 ราย และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ซึ่งผลการศึกษาสามารถที่จะสรุปได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยการศึกษาและสร้างแบบสอบถามจากแหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยการพูดคุย สัมภาษณ์ จากบุคคลทั่วไป
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูล เอกสาร ตำรา และงานที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในหน้าที่ของท่าน ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวของผู้วิจัยเอง

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการบริหารจัดการจัดเก็บข้อมูลด้วยตัวของผู้วิจัยเอง แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์ได้จำนวน 120 ชุดเป็นร้อยละ 100
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป spss for windows แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง และแปลผลโดยการบรรยายตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC (statistical package for the social science / personal computer plus) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการวิจัย และเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) ใช้ศึกษาจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ประกันตนกับการให้บริการทางการแพทย์
3. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยวิธี t-test
4. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในเทคนิค อุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 120 ราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ได้ผลสรุป ดังนี้

1.1 เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 120 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 เพศหญิงจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2

1.2 อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 อายุ 21 -30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 อายุ 31-40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 อายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

1.3 ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 1- 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 7 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

1.5 ตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานในหน้าที่เป็นผู้บริหารจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตำแหน่งหัวหน้าแผนกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และอื่นๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

2. พนักงานในเทคนิคอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงานในเทคนิค อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย 2.14 อยู่ในระดับน้อยและเมื่อแยกเป็นข้อย่อยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ท่านอยากให้มีการจัดการฝึกอบรมทุก ๆ 1 เดือน 2) การฝึกอบรมช่วยให้ประหยัด ช่วยลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรมช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง 4) ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน 5) การฝึกอบรมช่วยทำให้การทำงานของท่านสัมฤทธิ์ผลเพิ่มขึ้น 6) การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติงานของท่านให้มีจิตใจรักงาน 7) การฝึกอบรมเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชา 8) การฝึกอบรมเป็นการกระตุ้นเตือนท่านให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า 9) การฝึกอบรมช่วยให้ท่านแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 10) พนักงานใหม่ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมการทำงานจะเป็นลักษณะของการลองผิดลองถูก ซึ่งทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองงบประมาณขององค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเทคนิคอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน

2.1 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย เพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมมากกว่าเพศชาย

2.2 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงานในเทคนิคอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

3.1 ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยรวม และรายด้านอายุ กลุ่มพนักงานอายุ ต่ำกว่า 20 ปี มีผลสัมฤทธิ์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 อายุ 21 – 30 ปี มีผลสัมฤทธิ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 อายุ 31 – 40 ปี มีผลสัมฤทธิ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 อายุ 41-50 ปี มีผลสัมฤทธิ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป มีผลสัมฤทธิ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

3.2 ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตนิกมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามการศึกษาโดยรวม และรายด้าน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ระดับการศึกษาอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25

3.3 ว่าผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตนิกมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.96 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 7 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18

3.4 ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตนิกมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ตำแหน่งหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 ตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09

อภิปรายผล

ผลการศึกษาคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงานในเขตนิกมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. หลังจากการศึกษาพนักงานในเขตนิกมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงานในเขตนิกม อุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย 2.14 อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บางพื้นที่มีการจัดฝึกอบรม ไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของงานที่พนักงานได้ทำอยู่ในปัจจุบัน และวิทยากรบางท่านอาจจะไม่ได้ชี้แจงในหัวข้อของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน หรือเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในเรื่องการจัดการฝึกอบรม แต่การฝึกอบรมก็ช่วยทำให้การทำงานของพนักงานในเขตนิกมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี สัมฤทธิ์ผลเพิ่มขึ้นแล้วยังช่วยกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีจิตใจรักงาน และยังเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

ความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงาน โดยที่เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมมากกว่าเพศชาย อุษณีย์ จิตตะปาโล, นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2540) สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำให้ความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำงานในปัจจุบัน และทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมตัวคนให้พร้อมเพรียง เพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น การฝึกอบรมถือว่าเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งต้องดำเนินการอย่างไม่หยุดยั้ง คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับการฝึกอบรมได้แก่ การเรียนรู้ การศึกษา การพัฒนา

ความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงาน โดยที่กลุ่มพนักงานอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด โดยสอดคล้องกับวิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 41) กล่าวว่าประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมนั้น เป็นที่เห็นเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับกันมาเป็นระยะอันยาวนานเพราะผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ อายุก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะได้รับการฝึกอบรม และหัวข้อที่เข้ากับการฝึกอบรมด้วย ดังนั้น การฝึกอบรมควรที่จะให้ความสำคัญกับอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าหัวข้อที่วิทยากรจะบรรยายนั้นเหมาะสมกับอายุของผู้ที่จะเข้ารับฟังการบรรยายในหัวข้อนั้นหรือเปล่า

ความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงาน โดยที่กลุ่มพนักงานที่มีระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด โดยสอดคล้อง อุษณีย์ จิตตะปาโล, นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2540) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสำเร็จได้ถึงกับมีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญเหนือกว่าปัจจัยทางบริหารด้านอื่นๆ ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ ในแง่ที่ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมดทั้งเงินหรืองบประมาณวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และวิธีการบริหาร เพื่อเกิดประสิทธิ ภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ก็คือการพัฒนาบุคลากรการศึกษา (EDUCATION) หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต

ความคิดเห็นของพนักงานต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของพนักงาน โดยที่กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด สมชาย กิจจรยง ,อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 , หน้า 17) ได้กล่าวว่าความสัมฤทธิ์ผลของการจัดฝึกอบรม คือ การจัดประชุม บรรยาย

อบรม สัมมนา อภิปราย และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ทางวิชาการ โดยการเชิญวิทยากรทั้งจากภายในองค์กรหรือภายนอก (guest speaker) มาบรรยายถ่ายทอดความรู้ วิชาการ หลักการ ประสบการณ์ รวมทั้งแนวความคิดต่างๆ ไปสู่ผู้ฟังในที่ประชุม ซึ่งจะสำเร็จลุล่วงอย่างได้ผลก็ต่อเมื่อผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจ ทักษะความสามารถ แนวความคิดใหม่ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการแสดงออกทางบทบาทของตนได้อย่างชัดเจนหรือเหมาะสม

ส่วนหนึ่งก็คือ การจัดหลักสูตร หัวข้อ อย่างเหมาะสมกับวิทยากรหรือผู้บรรยาย รวมถึงการที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความสะดวกต่างๆ ในระหว่างการดำเนินการอบรม โดยมีบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ได้

ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานการจัดฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงฝ่ายบริหารการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานและดำเนินการจัดฝึกอบรมให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ก็ควรจะทราบถึงสิ่งต่อไปนี้

1. อะไรคือวัตถุประสงค์หลัก ความสำคัญ เหตุผล และเป้าหมายในการจัดให้มีการฝึกอบรม
2. จะจัดหลักสูตร หัวข้อเรื่องที่น่าสนใจอย่างไร
3. การประสานงานที่ดีระหว่างผู้บรรยายและผู้เข้ารับการอบรม ควรทำอย่างไร
4. การเตรียมการก่อนการอบรม ในระหว่าง และภายหลังการอบรม ควรทำอย่างไร
5. จะวางแผนโครงการฝึกอบรมและนำเสนอต่อผู้บริหารได้อย่างไร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1) การฝึกอบรม เป็นพื้นฐานแห่งการเรียนรู้อย่างมากเพราะสมองคนเราต้องการสิ่งแปลกใหม่ตลอดเวลาและบางครั้งอาจจะลืมความรู้ที่ติดตัวมา
- 2) ควรจะเป็นการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของงานที่ทำอยู่ปัจจุบันหรือเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- 3) การฝึกอบรมควรมีการกำหนดแผนงานที่แน่นอนและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละแผนงาน
- 4) การจัดอบรมควรเป็นผลสัมฤทธิ์จากการอบรม มากกว่า เป็นการเน้นตามขั้นตอน คือ มีการติดตามผลการอบรมด้วย

5) การฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุดนั้น ทุกคน (ผู้เข้ารับการฝึกอบรม) ล้วนแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อองค์กรได้ ซึ่งข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นผลดี และองค์กรอาจจะไม่เคยรู้มาก่อนก็ได้ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั่นเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรจะได้มีการศึกษาค้นคว้า ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของการฝึกอบรมทั้ง ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และมีการติดตามผลของการฝึกอบรมในแต่ละครั้งที่ องค์กรได้มีการกำหนดให้มีการฝึกอบรม