

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง“การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานทุกระดับปฏิบัติการของบริษัทยูนิไทยชิพยาร์ดแอนเนจนิเอรี่ จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในเรื่องการกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้การพิสูจน์ความแตกต่างแบบ One-Way ANOVA รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันโดยใช้ค่า Pearson Correlations

ส่วนที่ 1 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้ด้านการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้านความผูกพันของพนักงาน

ส่วนที่ 4 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.9 มีสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.7 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 57.5 ตำแหน่งงานวิศวกรคิดเป็นร้อยละ 36.7 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ลักษณะการจ้างเป็นพนักงานประจำคิดเป็นร้อยละ 77.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กร

โดยภาพรวมของการฝึกอบรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ย \bar{X} เท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) เท่ากับ 0.72 คือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.32$) ในระดับมากที่สุด เท่ากันคือด้านการสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) อันดับสาม คือ ด้านการกำหนดแนวทาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) อันดับสี่ คือด้านแรงจูงใจของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถเข้าใจเนื้อหาจากเอกสารจากการฝึกอบรมของบริษัทในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ท่านจะพยายามเรียนรู้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการฝึกอบรมของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) อันดับสาม คือท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการพัฒนาทักษะจากการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) และอันดับสี่ คือ ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมจะทำให้ท่านเกิดการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในงานของท่าน ได้อย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) และอันดับห้าคือ ท่านจะเรียนรู้เนื้อหาจากการฝึกอบรมนี้มากกว่าคนอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ด้านการกำหนดแนวทาง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนบริษัทแห่งนี้มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้กับแต่ละบุคคล ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ บริษัทจัดเตรียมกำหนดการและสถานที่การฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) อันดับสาม คือ ท่านทราบแผนการฝึกอบรมของบริษัทรวมทั้งหัวข้อและจำนวนโครงการที่ท่านจะได้รับจากบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการขึ้นตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่าน

ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) อันดับสาม คือการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมีโอกาสได้เงินเดือนสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) อันดับสี่ คือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านสามารถสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) และอันดับห้า คือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านอัพเดทข้อมูลด้านผลิตภัณฑ์โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนหัวหน้างานส่งท่านเข้าฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าท่านมีทักษะที่เพียงพอต่องาน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ หัวหน้างานจะสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) อันดับสาม คือ หัวหน้างานจะให้ท่านได้รับงานใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) อันดับสี่ คือ หัวหน้างานจะเป็นผู้ช่วยเหลือให้ท่านสามารถพัฒนาทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมทุกครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) และอันดับที่ห้า คือ ท่านจะขออนุญาตจากหัวหน้างานเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของตัวเองอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงาน

โดยภาพรวมของความผูกพันของพนักงานมีค่าเฉลี่ย \bar{X} เท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) เท่ากับ 0.71 คือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) อันดับที่สอง คือ ด้านการคงอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) และอันดับที่สาม คือ ด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านจะเสียดายถ้าไม่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ เพราะส่งผลต่อการดำเนินชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) อันดับสอง คือ ท่านจะมีความกังวลใจว่าท่านจะสูญเสียรายได้โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) อันดับสาม คือ ท่านไม่ยอมสูญเสียงานที่ท่านทำอยู่เพราะท่านทุ่มเทให้กับบริษัทแห่งนี้โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) อันดับสี่ คือ ท่านจะกังวลว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าท่านไม่ได้โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$) และอันดับที่ห้า ท่านทุ่มเทให้กับบริษัทนี้อย่างมากเพราะกลัวว่าจะสูญเสียรายได้ให้กับครอบครัวโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกมีค่าความเป็นเจ้าของในบริษัทนี้โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) อันดับสอง คือ บริษัทนี้มีความหมายอย่างมากต่อตัวท่านเอง อยู่

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) อันดับสาม คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกครอบครัวในองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.26$) อันดับสี่ คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกครอบครัวในองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.19$) อันดับห้า คือ ท่านมีจิตใจผูกพันกับองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) อันดับที่ 6 คือ ท่านมักจะรู้สึกผูกพันกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ได้ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) อันดับที่ 7 คือ ท่านภูมิใจที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับบริษัทนี้กับบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และอันดับที่ 8 คือ ท่านมีความรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านรู้สึกสำนึกว่าบริษัทแห่งนี้ได้ทำอะไรกับท่านไว้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) อันดับสอง คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ถูกต้องที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) อันดับสาม คือ ท่านรักดีกับบริษัทนี้ เพราะตัวท่านมีคุณค่าในบริษัทอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) อันดับสี่ คือ ถ้าท่านออกจากบริษัทนี้ ท่านจะทำให้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.17$) อันดับที่ 5 คือ บริษัทนี้ควรได้รับความรักดีของท่าน เพราะนโยบายที่ดีของบริษัทที่ได้ให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.15$) และ อันดับที่ 6 คือ เป้าหมายของบริษัททำให้ท่านเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4: ข้อมูลเชิงอนุมาณของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันของที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจะมีผลต่อความผูกพันของพนักงานซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน มีผลในเชิงบวกกับ ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ด้านการกำหนดแนวทาง ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการสนับสนุน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

การจัดการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริษัทได้มีการทบทวนหรือการประเมินความรู้ของพนักงาน ว่าพนักงานมีความรู้มากน้อยเพียงพอแล้วหรือยังกับตำแหน่งงานนั้น ๆ เมื่อทางบริษัทได้ทราบว่าพนักงานขาดความรู้อะไรแล้ว ก็จะสามารถประเมินได้ว่าพนักงานแต่ละคนจะต้องเรียนรู้ความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ ชนะภัยริ และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยด้านการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมประสิทธิผลการทำงานอันเกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทมีความพึงพอใจในด้านการกำหนดแนวทางที่ตัวเองมีหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำงานแล้วเกิดความสบายใจไม่อึดอัดจึงเกิดการแก้ไขปัญหาคือติดตามมา ด้านประโยชน์ที่ได้รับพนักงานทำงานไม่มีความกดดันในหน้าที่จึงเกิดการสนับสนุนในงานของตนเอง พนักงานพอใจและมีความสุขในการทำงานส่งผลต่อการผูกพันของพนักงานในบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิศักดิ์ ฉันทวโร ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะเวลา และอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า การจัดการฝึกอบรมด้านแรงจูงใจของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับแรกคือด้านท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถเข้าใจเนื้อหาจากเอกสารจากการฝึกอบรมของบริษัทในระดับมากที่สุด อันดับสองคือ ท่านจะพยายามเรียนรู้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการฝึกอบรมของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยมาก อันดับสาม คือ ท่านเต็ม

ใจที่จะใช้ความพยายามในการพัฒนาทักษะจากการฝึกอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิไกร ชูประจง และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการดำเนินการฝึกอบรม และด้านการประเมินผลการฝึกอบรม

2. ด้านการกำหนดแนวทาง ผลการศึกษา พบว่า การจัดการฝึกอบรมด้านการกำหนดแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับหนึ่งด้านบริษัทแห่งนี้มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้กับแต่ละบุคคล ในระดับมาก รองลงมาคือ บริษัทจัดเตรียมกำหนดการและสถานที่การฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก อันดับสาม คือ ท่านทราบแผนการฝึกอบรมของบริษัทรวมทั้งหัวข้อและจำนวน โครงการที่ท่านจะได้รับจากบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ตามลำดับโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2559) ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการอบรม ปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการอบรม และการประเมินผลการอบรมในระดับปฏิบัติการ ระดับการเรียนรู้ และระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษา พบว่า การจัดการฝึกอบรมด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการขึ้นตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับสาม คือการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมีโอกาสได้เงินเดือนสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ ชนะภยิรี และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยด้านการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมประสิทธิผลการทำงานอันเกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4. ด้านการสนับสนุน ผลการศึกษา พบว่า การจัดการฝึกอบรมด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านหัวหน้างานส่งท่านเข้าฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าท่านมีทักษะที่เพียงพอต่องาน รองลงมาคือ หัวหน้างานจะสนับสนุนและกระตุ้นให้ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรมที่

จะเป็นประโยชน์ต่องาน อันดับสาม คือ หัวหน้างานจะให้ท่านได้รับงานใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสิทธิ์ สนามทอง และกล้าหาญ ฌ น่าน (2561) ทำการวิจัยเชิงเอกสารเรื่องบริบทที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเขียนเพื่อเสนอแนวคิดของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มต้นจากความหมายของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม ระบบที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อเสนอแนวทางของบริบทสำคัญที่สะท้อนถึงมุมมองของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลซึ่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสนใจต่อการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5. ด้านการคงอยู่ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับแรก ท่านจะเสียกำลังใจถ้าไม่ได้ทำงานกับบริษัทนี้เพราะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.25$) อันดับสอง คือ ท่านจะมีความกังวลใจว่าท่านจะสูญเสียรายได้โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}=4.19$) อันดับสาม คือ ท่านไม่อยากสูญเสียงานที่ท่านทำอยู่เพราะท่านทุ่มเทให้กับบริษัทแห่งนี้โดยมีค่าเฉลี่ยมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะเวลา และอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6. ด้านความรู้สึก ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของพนักงานด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับแรก ท่านมีความรู้สึกมีความเป็นเจ้าของในบริษัทนี้โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับสอง คือ บริษัทนี้มีความหมายอย่างมากต่อตัวท่านเอง อยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของท่าน อยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะเวลา และอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

7. ด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของพนักงานด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับแรก ท่านรู้สึกสำนึกว่าบริษัทแห่งนี้ได้ให้อะไรกับท่านไว้มากโดยมีค่าเฉลี่ยมาก อันดับสอง คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ต้องทำที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร

แห่งนี้อยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ ท่านภักดีกับบริษัทนี้เพราะตัวท่านมีคุณค่าในบริษัทอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้าผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะทาง และอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่บริษัทจัดขึ้นและพนักงานพยายามเรียนรู้กับการฝึกอบรม หากองค์กรมีความต้องการให้พนักงานมีความรู้ องค์กรควรจะมีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจในการทำงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอก เช่น ให้งานที่ท้าทาย เปิดโอกาสในการทำงาน เพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดีความมั่นคงปลอดภัยในงาน ให้แก่พนักงานเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่แรงจูงใจของพนักงานเพื่อการปฏิบัติงานออกอย่างมีประสิทธิภาพ และบริษัทอนุญาตให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเสนอความคิดเห็นในการฝึกอบรมได้ว่าจะดำเนินไปในทิศทางใดมาใช้แค่ทิศทางที่องค์กรกำหนดเท่านั้น

2. ด้านการกำหนดแนวทาง จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้แต่ละบุคคลและบริษัทจัดเตรียมกำหนดการและสถานที่การฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงนโยบายดังกล่าว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ จากการศึกษา พบว่า จากการเข้าฝึกอบรมหรือเข้าร่วมโครงการ จะทำให้พนักงานได้อัพเดทข้อมูลด้านผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการฝึกอบรมส่งเสริมระบบการทำงานของพนักงานรวมถึงด้านผลิตภัณฑ์ต้องอัพเดทอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย พัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพรวมถึงมีการสร้างสัมพันธภาพอันดี และทางบริษัทควรมีนโยบายเพื่อเป็นการกระตุ้นพนักงานในการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นถ้านำประโยชน์ที่ได้รับในการฝึกอบรมไปพัฒนาให้องค์กรให้ดีขึ้น อีกทั้งจะมีการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและพนักงานทุกคนที่ได้รับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้และข้อมูลใหม่อยู่เสมอ

4. ด้านการสนับสนุน จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารของบริษัทฯ ควรส่งเสริมช่องทาง การฝึกอบรมแก่พนักงานอยู่เสมอและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆที่จำเป็นต่อการทำงาน ภายในเพื่อให้พนักงานได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผลการดำเนินงานผู้บริหารต้องมีการสื่อสารให้ พนักงานได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน และแบบอย่างที่ดีให้กับ พนักงานในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมงานของบริษัทอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และที่ สำคัญบริษัทควรให้พนักงานและหัวหน้างาน ได้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยมีการสนับสนุนจาก บริษัทในการให้เวลาทำงานปกติรวมถึงเบี้ยเลี้ยงพิเศษจากการเข้าฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อ งานอยู่เสมอ

5. ด้านการคงอยู่ จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีการกำหนดทีมงานหลายฝ่ายที่นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในงานอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้อย่างราบรื่น เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีการ ฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีขึ้นและข้อมูลที่ถูกรวบรวมจาก หลายฝ่ายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานต่าง ๆ ได้อย่างดี มีความก้าวหน้าในงานรวมทั้งควรมี กฎระเบียบและกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างเหมาะสมไม่เคร่งครัดจนเกินไป

6. ด้านความรู้สึก เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรแต่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีสิ่งแวดล้อมด้านความ ปลอดภัยให้ชัดเจนให้กับพนักงานเกิดความผูกพันในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในด้าน ความรู้สึกของพนักงาน ในการทำงาน เพื่อที่จะให้พนักงานในระดับต่าง ๆ รู้สึกถึงความผูกพันที่จะ ท่วมเทการทำงานและแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งถ้าพนักงาน สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการในองค์กร สิ่งเล็กน้อยเหล่านี้ ก็สามารถสร้าง ความตระหนักให้กับพนักงานได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญ กับความคิดเห็น แม้แต่เรื่องเล็กน้อยของ พนักงานสิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร

7. ด้านบรรทัดฐาน ควรมีบรรทัดฐานให้แก่พนักงานมีทักษะในการทำงานมากกว่าเดิมและ ทำงานเป็นทีมมากขึ้นเพราะจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีความสำคัญในหน้าที่กับงานที่เขาทำอยู่ เช่น การมีคนไปฝึกงานให้กับพนักงานแต่ละส่วนขององค์กรเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาได้ หากเกิดเหตุ ไม่คาดคิดเพราะฉะนั้นในแต่ละปีองค์กรควรมีการประเมินผลการดำเนินงานติดตามผลการ ประเมิน เพื่อ นำข้อบกพร่องหรือข้อแก้ไขไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ เหมาะสม อย่างเช่น แผนงานใดที่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานควรมีการตรวจสอบและ ปรับปรุงอย่างเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท
ซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานให้
ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรต่าง ๆ ในความผูกพันของพนักงานที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มา
ทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน
ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากเดิม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกรายกลุ่มหรือรายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น