

บทความวิจัย (Research Article)

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด

Training and Human Resource Development Affecting Employees'
Performance at Bangkok Metal Crate Co., Ltd.

บุญนำ มะโนชาติ^{1*}, พิศมัย เหล่าไทย¹

¹ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

Boonnum Manochat^{1*}, Pisamai Laothai¹

¹ Division of Management, Master of Business Administration Program, Thonburi University, Nong Khang Phlu Subdistrict, Nong Khaem District, Bangkok 10160, Thailand

* Corresponding author

E-mail address byfx3954@gmail.com

Received: 13/03/2026; Revised: 14/06/2026; Accepted: 22/06/2026

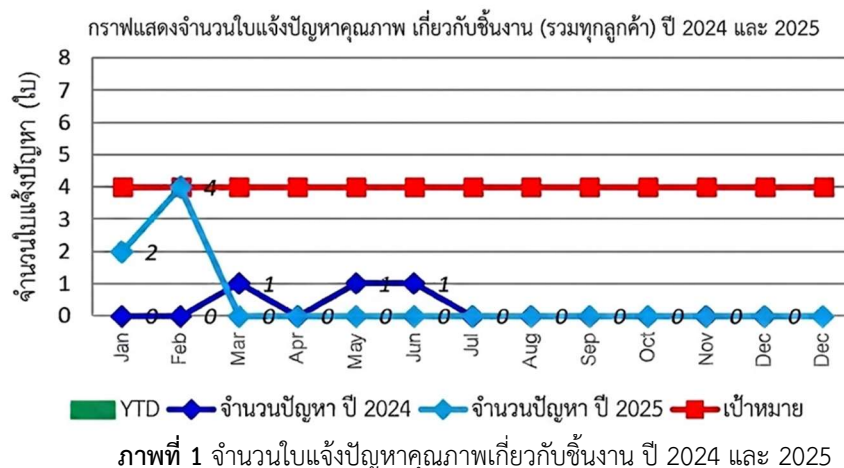
คำสำคัญ	บทคัดย่อ
การฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการฝึกอบรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรธุรกิจเอกชน เป็นการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด จำนวน 164 คน วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นและการ ประเมินผลการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะ องค์กรควรวางแผนฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับลักษณะงาน และมีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรและเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันอย่างยั่งยืน
KEYWORDS	ABSTRACT
Training Human Human Resource Development Work Efficiency	The objectives of this research were to examine the levels of training and human resource development, and to analyze the influence of training on the job performance of employees in a private enterprise. This study employed a quantitative research methodology. Questionnaires were utilized as a tool to

collect data from 164 employees of Bangkok Metal Crate Co., Ltd. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, as well as inferential statistics, specifically correlation analysis and multiple regression analysis. The research findings indicated that the overall levels of training and human resource development were at a high level. Furthermore, they exerted a statistically significant positive influence on job performance. In particular, training needs analysis and training evaluation were the key factors contributing to employee job performance. Based on these findings, it is recommended that organizations systematically plan training programs aligned with job descriptions, and implement continuous follow-up evaluations to enhance personnel potential and sustainably increase competitive advantage.

1. บทนำ

ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการแข่งขัน องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว ปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทุนทางปัญญาที่มีคุณค่าและสามารถสร้างความแตกต่างได้อย่างยั่งยืน (Becker, 1964)

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติคุณ, 2566) งานวิจัยเพื่อรองรับและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม หากองค์กรขาดการวางแผนและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ อาจทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยบริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานภายในบริษัทให้สามารถทำงานได้หลากหลายให้ตอบสนอง ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้มีการอบรมทักษะการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สามารถผลักดันการแข่งขันที่สูงขึ้น พร้อมทั้งเป็นการควบคุม ต้นทุนการบริหารงานภายในองค์กรไม่ให้เกิดการเพิ่มสูงขึ้นจากการบริหารงาน และปริมาณงานที่ต้องมีการปรับตัวสำหรับการแข่งขันในธุรกิจที่มีการทวีความรุนแรงทั้งปัจจัยภายในและภายนอก บริษัทได้รับข้อร้องเรียนปัญหาคุณภาพเกี่ยวกับชิ้นงานที่ไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดทำให้มีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนดังกล่าว ซึ่งกำลังประสบปัญหา ข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่เกินเป้าหมายกำหนด ไม่เกิน 4 ครั้งต่อปี ทำให้เกิดต้นทุนคุณภาพที่สูงขึ้น ที่มา บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด แผนกฝ่ายควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพ ปี 2568



จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกเมทัลเครท จำกัด เนื่องจากจะช่วยให้องค์กรได้เข้าใจถึงบทบาทของการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อผลลัพธ์การทำงาน สามารถวางแผนและออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจในปัจจุบัน

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท บางกอกเมทัลเครท จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกเมทัลเครท จำกัด
3. เพื่อศึกษาการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท

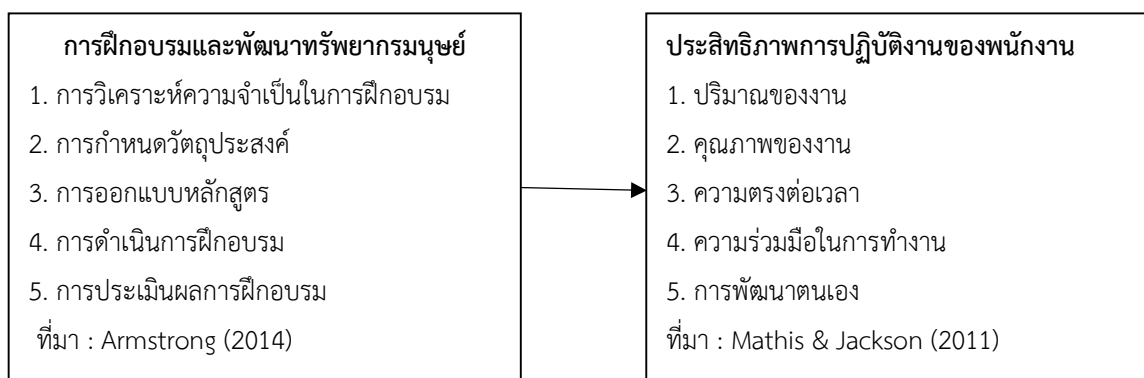
บางกอกเมทัลเครท จำกัด

1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. ระเบียบวิธีวิจัย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 164 คน บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 ครอบคลุมทุกระดับตำแหน่งและทุกแผนกในองค์กร เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดไม่มาก ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (การสำรวจแบบสำมะโน – Census Survey) โดยไม่ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสะท้อนภาพรวมของพนักงานในองค์กรได้อย่างชัดเจนและแม่นยำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Creswell (2014) ที่ระบุว่าการสำรวจแบบสำมะโนเป็นการเก็บข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในประชากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมอย่างแท้จริง และ Kothari (2004) ยังแนะนำว่าหากประชากรมีขนาดไม่ใหญ่มาก การใช้วิธีการสำมะโนจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและเชื่อถือได้สูงสุด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดแผนก เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งคำถาม ประกอบด้วย ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธี (Likert Scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ สำหรับการวัดระดับความเห็น ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 คะแนน, มาก 4 คะแนน, ปานกลาง 3 คะแนน, น้อย 2 คะแนน และ น้อยที่สุด 1 คะแนน

จากระดับของปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 5 ระดับดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายในระดับความสำคัญของภาพรวมของปัจจัยแต่ละด้าน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น = 0.80

จากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นแล้ว สามารถนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย เฮอร์เบิร์ต สเติร์จเจอร์ส (Herbert Sturges) 1926 โดยค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00, 3.41 – 4.20, 2.61 – 3.40, 1.81 – 2.60 และ 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด ประกอบไปด้วย

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธี (Likert Scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ สำหรับการวัดระดับความเห็น ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 คะแนน, มาก 4 คะแนน, ปานกลาง 3 คะแนน, น้อย 2 คะแนน และ น้อยที่สุด 1 คะแนน

จากระดับของปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 5 ระดับดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายในระดับความสำคัญของภาพรวมของปัจจัยแต่ละด้าน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น = 0.80

จากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นแล้ว สามารถนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย เฮอร์เบิร์ต สเติร์จเจอร์ส (Herbert Sturges, 1926) โดยค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00, 3.41 – 4.20, 2.61 – 3.40, 1.81 – 2.60 และ 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบคำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้เพื่อสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อเป็นการตรวจสอบขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์
5. แบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามคำศัพท์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามคำศัพท์
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามคำศัพท์

6. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

7. นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective congruence : (IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วรรณวนิช, 2562)

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จึงมีความเที่ยงตรงที่เชื่อถือได้ไว้ (วรรณวนิช, 2562)

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามคำศัพท์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามคำศัพท์
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามคำศัพท์

8. นำแบบทดสอบที่ได้ไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability analysis) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจค่า IOC แล้วนำทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริง จำนวน 30 ชุด พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach, 1974) ซึ่งอยู่ในระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.918 จึงนำแบบสอบถามไปเก็บจริง

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ขอหนังสือจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อขออนุญาตเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยกับประชากร
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม 1 เดือน
3. เมื่อเก็บแบบสอบถามได้ครบตามจำนวน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบเพื่อจะได้ดำเนินการตามขั้นตอน
4. นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิจัยเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3. ผลการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 164 คน เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วทำการตรวจสอบและนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	71	43.30
	หญิง	93	56.70
อายุ	18 – 20 ปี	11	6.70
	21 - 30 ปี	74	45.10
	31 - 40 ปี	51	31.10
	41 - 50 ปี	24	14.60
	51 – 60 ปี	4	2.40
สถานภาพ	โสด	27	22.60
	สมรส	127	77.40
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	121	73.80
	ปริญญาตรี	41	25.00
	ปริญญาโท	2	1.20
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10,000 – 20,000 บาท	136	82.90
	20,001 – 30,000 บาท	23	24.00
	30,001 – 40,000 บาท	3	1.80
	40,001 – 50,000 บาท	2	1.20
อายุการทำงาน	5 เดือน – 1 ปี	9	5.50
	2 – 5 ปี	133	81.10
	6 - 10 ปี	17	7.40
	มากกว่า 10 ปี	5	3.00
สังกัดแผนก	บัญชี - การเงิน	3	1.80
	บุคคล	1	0.60
	วางแผน	3	1.80
	จัดซื้อ	2	1.20
	วัตถุดิบ	2	1.20
	ควบคุมคุณภาพ	20	12.20
	ผลิต	98	59.80
	ช่างเทคนิค	9	5.50
	ช่างซ่อมบำรุง	7	4.30
	คลังสินค้า	8	4.90
	ขนส่ง	7	4.30
	การตลาด	4	2.40
	รวม	164	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลแสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 45.12 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 อายุ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 อายุ 18 - 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.71 และลำดับสุดท้ายคือ 51 - 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานภาพสมรส จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และลำดับสุดท้ายคือ ปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่เงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 82.93 รองลงมา คือเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.02 เงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.83 และลำดับสุดท้าย คือเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.22 ตามลำดับ

อายุการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการทำงาน 2 – 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 รองลงมา คือ อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.37 อายุการทำงาน 5 เดือน – 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49 และลำดับสุดท้าย คืออายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ

สังกัดแผนก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดแผนกผลิต จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมา คือแผนกควบคุมคุณภาพ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 แผนกช่างเทคนิคจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 แผนกคลังสินค้า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 แผนกขนส่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 แผนกซ่อมบำรุง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 แผนกการตลาด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 แผนกวางแผนการผลิต จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 แผนกบัญชีการเงิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 แผนกจัดซื้อ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 แผนกวัตถุดิบ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 และลำดับสุดท้ายแผนกบุคคล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (1) ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (3) ด้านการออกแบบหลักสูตร (4) ด้านการดำเนินการฝึกอบรมและ (5) ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวจวัดอันดับค่าเฉลี่ย และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	μ	σ	แปลผล
1	ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม	4.16	0.65	มาก
2	ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.19	0.64	มาก
3	ด้านการออกแบบหลักสูตร	3.94	0.72	มาก
4	ด้านการดำเนินการฝึกอบรม	4.07	0.69	มาก
5	ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม	4.27	0.59	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.12	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$ $\sigma = 0.58$)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.64$) ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.65$) ด้านการดำเนินการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.69$) ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการออกแบบหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

3.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม ได้แก่ (1) ด้านปริมาณของงาน (2) ด้านคุณภาพของงาน (3) ด้านความตรงต่อเวลา (4) ด้านความร่วมมือในการทำงาน และ (5) ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวจวัดอันตรภาคชั้น และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม	μ	σ	แปลผล
1	ด้านปริมาณของงาน	4.26	0.57	มากที่สุด
2	ด้านคุณภาพของงาน	4.26	0.62	มากที่สุด
3	ด้านความตรงต่อเวลา	4.39	0.58	มากที่สุด
4	ด้านความร่วมมือในการทำงาน	4.42	0.62	มากที่สุด
5	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.38	0.66	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.34	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรมค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.55$)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านความตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $\sigma = 0.58$) ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.66$) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.62$) ลำดับสุดท้าย คือ ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

3.4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม	B	S.E.	Beta	t	Sig.
1	ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (X1)	.217	.048	.257	4.559	.000*
2	ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (X2)	.191	.053	.222	3.559	.000*
3	ด้านการออกแบบหลักสูตร (X3)	.172	.047	.227	3.664	.000*
4	ด้านการดำเนินการฝึกอบรม (X4)	.084	.063	.106	1.319	.189
5	ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม (X5)	.593	.076	.640	7.848	.000*

Constant = 0.918 R Square = 0.843 Adjusted R Square = 0.838 SEE. = 0.22240 F = 170.017

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทัลเคอร์ท จำกัด โดยค่า F เท่ากับ 170.017 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.843

แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนหลังจากการฝึกอบรม ได้ร้อยละ 83.8 ($R^2 = 0.838$) โดยมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ (SEE) เท่ากับ 0.22240

สมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการวิเคราะห์

1. สมการที่ใช้คะแนนดิบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน = $0.449 + 0.217$ (ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม) (X_1) + 0.191 (ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม) (X_2) + 0.172 (ด้านการออกแบบหลักสูตร) (X_3) + 0.953 (ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม) (X_5)

2. สมการที่ใช้คะแนนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน = (ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม) + 0.257 (ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม) + 0.222 (ด้านการออกแบบหลักสูตร) + 0.227 (ด้านการดำเนินการฝึกอบรม) + 0.106 (ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม) + 0.640

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้าน

1. ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (X_1) ค่า Beta = 0.257 และค่า Sig. = 0.002 ($p < 0.05$) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ (X_2) ค่า Beta = 0.222 และค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.05$) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านการออกแบบหลักสูตร (X_3) ค่า Beta = 0.227 และค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.05$) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ด้านการดำเนินการฝึกอบรม (X_4) ค่า Beta = 0.106 และค่า Sig. = 0.189 ($p < 0.05$) แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ด้านการประเมินผลฝึกอบรม (X_5) ค่า Beta = 0.640 และค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.05$) แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บทสรุป

4.1 สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลประชากร จำแนกตามตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.40 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด คือต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 73.80 ส่วนใหญ่เป็นแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 59.80 มีอายุงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 82.90

4.2 สรุปผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการออกแบบหลักสูตร

4.3 สรุปผลระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความตรงต่อเวลา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน

4.4 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทัลเครท จำกัด โดยค่า F

เท่ากับ 170.017 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.843 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนหลังจากการฝึกอบรม ได้ร้อยละ 83.8 ($R^2 = 0.838$) โดยมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ (SEE) เท่ากับ 0.22240 พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (X1) ค่า Beta = 0.257 และค่า Sig. = 0.002 ($p < 0.05$) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ (X2) ค่า Beta = 0.222 และค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.05$) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ด้านการออกแบบหลักสูตร (X3) ค่า Beta = 0.227 และค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.05$) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ด้านการดำเนินการฝึกอบรม (X4) ค่า Beta = 0.106 และค่า Sig. = 0.189 ($p < 0.05$) แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ด้านการดำเนินการฝึกอบรม (X4) ค่า Beta = 0.640 และค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.05$) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แบ่งการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยการฝึกอบรมพัฒนาของพนักงาน บริษัท บางกอกเมทัลเครท จำกัด ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการฝึกอบรมพัฒนาของพนักงาน บริษัท บางกอกเมทัลเครท จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มอบหมายงานตรงกับความรู้อาจช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการฝึกอบรมและการให้โอกาสในการแสดงความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีอิสระในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังสามารถจัดการเวลาการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น มีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินการในงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Armstrong (2014) กล่าวว่ากระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย และคณะ (2563) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชน งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชน โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบของการฝึกอบรม ได้แก่ ความถี่ เนื้อหา รูปแบบการฝึกอบรม และการติดตามผลตลอดจนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนหลากหลายประเภทธุรกิจในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน เช่น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการ

ปฏิบัติงาน และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรธุรกิจควรส่งเสริมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีระบบติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับสมรรถนะของพนักงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท บางกอกเมทลเครท จำกัด

จากผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทลเครท จำกัด จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ที่มีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล โดยพนักงานมีการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถลดการสูญเสียวัสดุและทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้ลดต้นทุนในการผลิต แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวม การที่พนักงานสามารถควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความแม่นยำและมีคุณภาพส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่มีการวางแผนและดำเนินการอย่างมีระเบียบ ทำให้สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นตรงตามเวลาที่กำหนด และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Mathis and Jackson (2011) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถทำงานได้ตรงตามหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การทำงานได้มากและดี โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การทำงานอย่างประหยัดต้นทุน ให้เสร็จทันเวลา ภายในคุณภาพ ที่กำหนดไว้ สนับสนุนความสามารถในการทำงานให้เกิดผล หรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัด ต้นทุน โดยประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา วิโรจน์ (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขชาติ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกเมทลเครท จำกัด

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบางกอกเมทลเครท จำกัด ภาพรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกเมทลเครท จำกัด มีจำนวน 4 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับตัวแปรตาม จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านความร่วมมือในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ด้านความตรงต่อเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านเข้าทำงาน ตรงเวลา และปฏิบัติงานตามตารางเวลาที่กำหนดอย่างมีวินัย ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านเปิดใจรับฟังคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเองหรือไม่ ด้านคุณภาพของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ หลังจากการฝึกอบรมท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ด้านปริมาณของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ หลังจากการฝึกอบรมท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามจำนวนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน การมีความรับผิดชอบยังช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรและสามารถปรับปรุงตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ (2564) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในเชิงลึก โดยสำรวจประสบการณ์ในการทำงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กร เช่น ผู้บริหารพนักงาน และทีมงานในแผนกต่าง ๆ โดยการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อที่องค์กรสามารถมีข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ในอุตสาหกรรมเดียวกันให้ครอบคลุมพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงถึงความภักดีต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดยการวิจัยในด้านนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมที่มีผลต่อผลลัพธ์การทำงานหรือทำการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่มาจากองค์กรอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ ศิริวัฒน์. (2566). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ*, 11(2), 45–58.
- วรรณวนิช บุญช่วย. (2562). *การพัฒนาเครื่องมือวัดและการทดสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาในงานวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ นรารักษ์. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย น้าวสง, นพตล นฤเทพประดิษฐ์ และณภา ยาวีรัช. (2563). การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชน. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 14(2), 112–125.
- สุชาติ ทองดี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยธนบุรี.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques* (2nd ed.). New Age International Publishers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Sturges, H. A. (1926). The choice of a class interval. *Journal of the American Statistical Association*, 21(153), 65–66. <https://doi.org/10.1080/01621459.1926.10502161>