

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง ในจังหวัดลำพูนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร คือ สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 72 แห่ง

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ และสถานประกอบการ

ผู้ประกอบการหรือผู้แทนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.1 มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 79.2 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นประเภทกิจการอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 30.6 มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 201 - 300 คน ร้อยละ 40.3 ลูกจ้างส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 90

5.1.2 ข้อมูลการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างจำนวนระหว่าง 50 - 200 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีวิธีการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 90.28 จำนวนค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างอยู่ระหว่าง 10,000 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างส่วนใหญ่คือการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 99.68

5.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างใน

จังหวัดลำพูน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในแต่ละปัจจัยที่รวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 7 ระดับ คือ อันดับแรกปัจจัยด้านหลักสูตรการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.98 อันดับที่สองคือ ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 อันดับที 3 คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตาม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 อันดับที่สูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านวิทยากร มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 อันดับที่สูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 อันดับที่ยกคือ ปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิต มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 อันดับที่ยกคือ ปัจจัยด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.61

5.1.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ

ผู้ประกอบการได้ให้ข้อคิดเห็นว่าการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างควรมีการเพิ่มทักษะด้านการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่ ร้อยละ 38.9 รองลงมาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 33.3 และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 18.1 หน่วยงานภาครัฐควรเข้าไปส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 32.84 รองลงมาด้านวิทยากร ร้อยละ 24.88 และด้านสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีอากรสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ร้อยละ 21.39 ปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดที่ทำให้สถานประกอบการไม่สามารถจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างมากที่สุดคือ ปัญหาด้านการขาดแคลนวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 18.81 รองลงมาปัญหาด้านการรวมกลุ่มลูกจ้างเพื่อเข้าฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 16.97 และปัญหาค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 12.84

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการมีดังนี้

- 1) ควรมีการจัดฝึกอบรมโดยเก็บรวบรวมชั่วโมง แบบไม่มีรอบไม่มีรุ่น โดยกำหนดวันเวลา และหัวข้อวิชาชัดเจน และมีการลงทะเบียนการฝึกอบรม
- 2) ควรมีการฝึกอบรมให้พนักงานฝ่ายผลิตมีความรู้ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงภายนอกสถานประกอบการ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้
- 3) ควรมีการฝึกอบรมในเรื่องกฎหมายแรงงาน ภาษาต่างประเทศ ความรักษ์ในองค์กร และหลักสูตรเกี่ยวกับการครองชีวิตให้มีความสุข และร่าเริงแก่ลูกจ้าง
- 4) ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมให้ชัดเจน เพื่อสามารถรวบรวมกลุ่มลูกจ้างเข้าฝึกอบรมได้ตามที่ได้กำหนดไว้

5.1.5 ข้อเสนอแนะ การส่งเสริม สนับสนุน จากองค์กรและหน่วยงานต่างๆ

ก. ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน

- 1) สถานประกอบการควรมีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเอง โดยให้ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีทักษะความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลดต้นทุนการผลิต

- 2) จังหวัดลำพูนควรตั้งศูนย์ฝึกอบรม เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ ด้านข้อมูล ข่าวสารการฝึกอบรม หลักสูตร วิทยากร เครื่องมืออุปกรณ์ และสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม
- 3) สถานประกอบการควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับลูกจ้างของตนเอง ในด้านเทคนิค ด้านคุณภาพ ด้านจริยธรรม การบริหารจัดการ ด้านทักษะต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ กฎหมายแรงงาน และด้านอื่นๆ ที่ส่งผลดีต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้าง
- 4) ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมโดยนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริง และพิจารณาเพิ่มเงินเดือนให้กับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ควรมีการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างจะได้นำความรู้และทักษะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
- 6) สถานประกอบการควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้กับลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างสามารถฝึกอบรมเพิ่มเติมในช่วงเย็นหลังเลิกงาน หรือในช่วงวันหยุด

ข. การมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

- 1) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการ ในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม
- 2) มีการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการในด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะภาษาต่างประเทศ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของสถานประกอบการและลูกจ้าง
- 3) มีการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเอง โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และร่วมบูรณาการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง ในการสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านวิทยากร ด้านค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านสถานที่ในการฝึกอบรม
- 4) ดำเนินการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- 5) ดำเนินการส่งเสริมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในการลดหย่อนภาษีอากร สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านอื่นๆ เช่น ข้อมูลทั่วไป กับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง และอาจใช้โมเดลการวิเคราะห์แบบอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ หรือแบบจำลองโลจิท เป็นต้น เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์กับสถานประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมได้

2) การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการปรับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จากเดิม 5 ระดับ เป็น 4 หรือ 3 ระดับ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่นิยมตอบน้อยที่สุด ซึ่งจะทำให้ผล การศึกษามีความถูกต้องยิ่งขึ้น

5.3 การนำไปประยุกต์ใช้

1) จากการสรุปผลการศึกษาจะเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการ ฝึกอบรมให้กับลูกจ้างนั้น ปัจจัยทางด้านหลักสูตรการฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม หรือผู้จัดฝึกอบรม ต้องมีการจัดทำหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับ ความ ต้องการของสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรเฉพาะทาง หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นเมื่อฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2) ปัจจัยทางด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หน่วยงานภาครัฐควรเข้าไปส่งเสริมสถาน ประกอบการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ในด้าน สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีอากรสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม