

การพัฒนาแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน
โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง
การผลิตกระจกแห่งหนึ่ง

THE DEVELOPMENT OF PRE-SERVICE TRAINING PROGRAM FOR
PRODUCTION STAFF IN GLASS COMPANY IN THAILAND



¹อรวี อินทร์แป้น, ²ระพิน ชูชื่น และ ³ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา

¹Onravee Inpaen, ²Rapin Chuchuen and ³Paratchanun Charoenapornwattana

¹มหาวิทยาลัยบูรพา, ประเทศไทย

¹Burapha University, Thailand

¹Onravee555@gmail.com, ²rapinchuchuen@gmail.com and

³paratchanun@go.buu.ac.th

Received: October 29, 2024; **Revised :**November 2, 2024; **Accepted :**December 28,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง 2) หาประสิทธิภาพจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง 3) ศึกษาความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่งพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมควรมี 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการทักษะ ส่วนที่ 2 จุดมุ่งหมายพนักงานฝ่ายผลิตมีทักษะ (Skill) ส่วนที่ 3 เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม ส่วนที่ 4 วิธีการฝึกอบรม

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาระบบการเกษตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพิน ชูชื่น คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี อุบลราชธานี

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 5 การดำเนินการจัดการฝึกอบรม ส่วนที่ 6 การวัดผลประเมินผล 2) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในการทำทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม

Abstract

The objectives of this research were to 1) To develop a pre-service training program for production staff in glass company in Thailand. 2) To evaluate the effectiveness of the pre-service program training program for production staff in glass company in Thailand. 3) To study the satisfaction of attending pre-service program for production staff in glass company in Thailand. The results showed that 1) the development of pre-service training program for production staff in glass company in Thailand the training program should have a total of 6 components. 1st Part: Principles of skills and Knowledge 2nd Part: The training program objective 3rd Part: Content in the program 4th part: Training methods 5th part: Management of the training program 6th part: Evaluation Measurement. 2) Evaluation of the effectiveness of the pre-service training program for production staff in glass company in Thailand. Experts have found that the training program is suitable to large extent. 3) The measurement of training achievement of participants the pre-service training program for production staff in glass company in Thailand. The test after training was higher than before training at a statistical significance of .05. 4) The satisfaction of participant the pre-service training program for production staff in glass company in Thailand was found the satisfaction with the media used in training have a highest average.

Keywords: Develop a Training program

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพ การเลือกรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรมีความสามารถตามที่ต้องการต้องการอันเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรต่างๆ ได้อย่างยั่งยืนหลายๆ องค์กรมีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทุน โดยมีการสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรในแบบเฉพาะขององค์กรนั้นๆ (สุวัจน์ ไทยพงษ์ธนาพร, 2563) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัตินั้นจึงควรเริ่มตั้งแต่ที่พนักงานเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กรซึ่งต้องมีการใช้กระบวนการที่จะพัฒนาซึ่งมีหลากหลายวิธีหนึ่งในการพัฒนา การฝึกอบรมเป็นหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรซึ่งในการฝึกอบรมจะต้องมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อจะให้การฝึกอบรมมีความหลากหลายที่จะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการเรียนรู้ที่จนทำให้สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ฝึกอบรมได้ (วรรณสิริ ชูระแพง, 2564)

การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre - Service Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนบุคลากรจะเริ่มทำงานประจำในหน่วยงาน เพื่อเตรียมตัวบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิมพ์ชนก คำชัย (2563) ซึ่งคล้ายกับ ณรงค์ชัย กาย์ดัม (2561) การฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนการเริ่มงาน ให้มีความต้องการเบื้องต้นสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันโดยมองไปที่ความจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงาน การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ และ ให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในที่ทำงาน

โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่งผลิตกระจกแผ่นเรียบ (Float glass) ผลิตภัณฑ์กระจกแผ่นเรียบ เป็นกลไกในอุตสาหกรรมต่อเนื่องอีกมากมาย เช่น อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งผลิตภัณฑ์กระจกแผ่นสำหรับงานก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์กระจกแผ่นสำหรับงานตกแต่งภายในและภายนอก ผลิตภัณฑ์กระจกแผ่นชนิดพิเศษและกระจกนิรภัย ความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์กระจกแผ่นที่แตกต่างและหลากหลายในแต่ละประเทศและแต่ละภูมิภาคจึงทำให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์กระจกแผ่นให้เหมาะสมกับความต้องการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่งได้ดำเนินตามระบบซึ่งเป็นไปตามระบบคุณภาพสากลและมาตรฐานสากลด้านสิ่งแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันก็ได้เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันด้านการผลิตและการให้บริการ โดยได้รับการรับรองจากสถาบัน BVQI และ DNV ได้แก่ มาตรฐาน ISO 9001 ระบบบริหารคุณภาพ และ มาตรฐาน ISO 14001 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โรงงานผลิตกระจกเป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีความเสี่ยงสูงด้วยเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการทำงานร่วมกับเครื่องจักร และผลิตภัณฑ์มีน้ำหนักและยังมีความคมสามารถเกิดอุบัติเหตุและมี

การบาดเจ็บที่รุนแรง ดังนั้นความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อโรงงานผลิตกระจก ทำให้องค์กรใส่ใจดูแลเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับหนึ่งและ ให้ความสำคัญกับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานภายในโรงงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่เข้างานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้พนักงานฝ่ายผลิตจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่สายการผลิต รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ด้านวัตถุดิบ ด้านผลผลิต เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต และทรัพย์สินอื่น ๆ ก่อนการเริ่มปฏิบัติงานและเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้กับพนักงานฝ่ายผลิต

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานใหม่ฝ่ายผลิตมีความรู้ด้านความปลอดภัยและการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง และเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ช่วยให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่โรงงานอีกด้วย จึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอและพัฒนาการฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่ในฝ่ายผลิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (Research- R1) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายผลิตจำนวน 5 คน ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 2 คน และพนักงานผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี ขึ้นไปในสายการผลิตกระจกจำนวน 3 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มในขั้นตอนออกแบบและพัฒนา (Design and Development -D1) นำรูปแบบการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองขนาดเล็ก (Small Group Testing) กับพนักงานฝ่ายผลิต 3 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มนำร่องกับพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มนำร่องภาคสนาม (Try-out) กับพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งเป็นพนักงานใหม่ฝ่ายผลิต จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus group) เรื่อง การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตแห่งหนึ่งเพื่อนำไปสร้างหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตฯ

2.2 แบบประเมินรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตแห่งหนึ่ง

2.3 แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test/Post-test) การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตแห่งหนึ่ง เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตแห่งหนึ่ง จำนวน 9 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) มาออกแบบและพัฒนาแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในกระบวนการผลิตและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 2 จุดมุ่งหมายพนักงานฝ่ายผลิตมีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในกระบวนการผลิตและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 3 เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิตกระจกพื้นฐาน คำศัพท์ที่ใช้ในการทำงาน นิกเกิลเซลล์ไฟด์ และ ความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 4 วิธีการฝึกอบรม การบรรยายประกอบการซักถาม การสาธิต การฝึกปฏิบัติในการจำลองสถานการณ์ การ ส่วนที่ 5 การดำเนินการจัดการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนที่ 6 การวัดผลประเมินผล วัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม วัดความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม และ ติดตามจากแบบสังเกตพฤติกรรม

2. ผลการประเมินคุณภาพของแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากการประเมินคุณภาพของแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง เป็นแบบประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมการผลิตกระจก มีความเหมาะสมในแบบการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ระหว่างแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test/Post-test) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง มีผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตไปฝึกอบรมกับพนักงานใหม่ฝ่ายผลิต 18 เมษายน พ.ศ.2566 จากนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งประเด็นในการประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ความพึงพอใจต่อสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85, SD = 0.43) รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อสถานที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.80, SD = 0.46) และ ความพึงพอใจต่อแบบทดสอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.65, SD = 0.58) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2

อภิปรายผล

จากการพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงานใหม่ระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ผลการศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ได้ข้อสรุปว่า ผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาของพนักงานใหม่ระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงานพื้นฐานและข้อควรระวังด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้วยกระบวนการทำงานที่หลากหลาย องค์กรจึงต้องดูแลใส่ใจเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่เข้างานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้านภายในองค์กรควรส่งเสริมพนักงานฝ่ายผลิตโดยจัดกิจกรรมที่เน้นให้พนักงานฝ่ายผลิตได้ลงมือปฏิบัติ จะช่วยให้พนักงานฝ่ายผลิตได้เรียนรู้และฝึกทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา ด้วยเหตุนี้พนักงานฝ่ายผลิตจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องเครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ ที่อยู่สายการผลิต รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ทรัพย์สินอื่นๆ เป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้กับพนักงานได้อย่างองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรด้านบุคคลเพื่อเพิ่มให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ปรับทัศนคติในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบและเพิ่มศักยภาพในตำแหน่งนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Leonard Nadler (1980) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการฝึกอบรม (Training) เป็น

กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมายเพื่อการยกระดับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ผู้วิจัยได้จึงได้เลือกใช้วิธีการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบการพัฒนาพนักงานฝ่ายผลิตก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริงในครั้งนี้ ผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Focus Group) พบว่า ประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาของพนักงานใหม่ระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงานพื้นฐานและข้อควรระวังด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ ได้ข้อสรุปว่า แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมก่อนลงมือการปฏิบัติงาน (Pre-Service training)

1. การประเมินคุณภาพของรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่งโดยมีส่วนประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมทั้งหมด 6 ส่วน 1 หลักการทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในกระบวนการผลิตและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 2 จุดมุ่งหมายพนักงานฝ่ายผลิตมีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในกระบวนการผลิตและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 3 เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิตกระจกพื้นฐาน คำศัพท์ที่ใช้ในการทำงาน นิกเกิลเซลล์ไฟต์ และ ความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 4 วิธีการฝึกอบรม การบรรยายประกอบการซักถาม การสาธิต การฝึกปฏิบัติในการจำลองสถานการณ์การ ส่วนที่ 5 การดำเนินการจัดการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนที่ 6 การวัดผลประเมินผล วัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม วัดความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม และ ติดตามจากแบบสังเกตพฤติกรรม รูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่า รูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนาพนักงานฝ่ายผลิตให้มีความสามารถตามวัตถุประสงค์มีความเหมาะสมทั้งองค์ประกอบกระบวนการจัดการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตได้ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่งได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมีการนำทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานมาใช้เป็นกรอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิตานา แคมมณี (2553:221) สรุปว่า รูปแบบการสอนคือสภาพหรือลักษณะของการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด มีกระบวนการเทคนิคการสอนต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎีต้องได้รับการพิสูจน์ว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จอยซ์และเวล (Joyce & Weil, 1996 : 13 อ้างถึงใน

แสงเดือน เจริญนิม, 2552:203) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบต้องมีทฤษฎีมารองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยา เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก็นำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานเข้าใหม่ฝ่ายผลิตก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 83.44 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 เปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อน ฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์พรแดง และนฤมล เทพนวล (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐานสำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมออนไลน์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.42 และคะแนนค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 42.47 การวิเคราะห์ค่าที่ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ นาวัน สัมมา, ฉัตรชาญ ทองจับและคมสันต์ ชโนศวรรย์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมเรื่อง การทำงานเชื่อมใต้ปลั๊กซ์ตามฐานสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารมาตรฐานอาชีพ ตำรา เอกสารงานวิจัย และสำรวจหัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรมจากคนในอาชีพ รวบรวมข้อมูลที่ได้ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์หัวข้องานและแยกหัวข้อย่อย ให้ได้วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วทำการสร้างชุดฝึกอบรมที่ใช้ในงานวิจัยสู่ขั้นตอนการนำชุดฝึกอบรมไปใช้เริ่มต้นด้วยการทำแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียน แล้วจึงเข้าสู่การฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน ตามที่คู่มือระบุไว้ พร้อมทำแบบฝึกหัดระหว่างฝึกอบรมแต่ละหัวข้องานจนครบ แล้วจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้หลังฝึกอบรมซ้ำอีกครั้ง เพื่อวัดความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรมผลการประเมินการทดสอบความรู้ หลังทำการฝึกแต่ละหัวข้อคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 84.00 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ค่าคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อน ฝึกอบรม

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57, S.D. = 0.62) ทั้งนี้การจัดการฝึกอบรมก่อน

การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตมุ่งเน้นให้พนักงานเข้าใจใหม่ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามหลักสูตร พนักงานฝ่ายผลิตได้ลงมือปฏิบัติจริง ฝึกทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และจากการจำลองสถานการณ์ จึงส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข เพราะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม รู้สึกพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมที่วิทยากรจัดขึ้น ซึ่งผลให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติกร บุญส่ง และหทัยกานต์ กุลวชิรารวรรณ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการระดับ 4 กลุ่มวิชาชีพหลัก กลุ่มวิชาชีพสนับสนุนในการขับเคลื่อนองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง (HPO) ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อการดำเนินการหลักสูตรฯ จำนวน 8 หัวข้อในระดับดีมาก และทัศนคติในการฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน ส่วนทรงธรรม ดีวานิชสกุล และนภดล กลิ่นทอง (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) สำหรับหัวหน้างานสายการผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วิภา ตันพูลพงษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

พนักงานใหม่ในฝ่ายผลิตได้รับทักษะ (Skill) ความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ที่จำเป็นก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน โดยฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตฯ และพนักงานมีความรู้เพิ่มขึ้นมีผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

Nadler L. and Nadler Z. (1980). Cooperate Human Resources Development. New York: Van Nostrand Reinhold.

- กิริติกร บุญส่ง; และหทัยกานต์ กุลวชิรวรรณ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการระดับ 4 กลุ่มวิชาชีพหลัก กลุ่มวิชาชีพสนับสนุนใน
การขับเคลื่อนองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง (HPO). วารสาร
ปัญญาวิวัฒน์, 10(3), 125-137.
- ณรงค์ชัย กาพย์คุ้ม (2561) โปรแกรมดูแลพนักงานใหม่ : กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรงธรรม ตีวานิชสกุล และนภดล กลิ่นทอง.(2563). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน
ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) สำหรับหัวหน้างานสายการผลิตใน
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม 19 (3), 111-118.
- นาวิน สัมมา, ฉัตรชาญ ทองจับ และคมสันต์ ชโนศวรรย์. (2560). การสร้างและหาประสิทธิภาพ
ชุดฝึกอบรมการทำงานเชื่อมได้ฟลักซ์ตามฐานสมรรถนะ. วารสารวิชาการอุตสาหกรรม
ศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พิมพ์ชนก คำชัย (2563) การพัฒนาระบบการฝึกอบรมแบบปรับเหมาะเพื่อพัฒนาทักษะ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณสิริ ชูระแพง. (2564). การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน
ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมี
ส่วนร่วม ของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร. วารสารวิชาการสิรินธร
ปริทรรศน์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, 24 (2)
1-13.
- วิภา ตันทุพลพงษ์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอน
เขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสุทธิปริทัศน์ 31, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 99,
54-66.
- สุวิจน์ ไทยพงษ์นพ (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่ใน
กรณีศึกษากลุ่มโรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำของประเทศไทย. งานนิพนธ์การศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย.

