

# การฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

กรรณิกา อินทะนะ

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมของสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือ พนักงานระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติงาน ของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ฐานนิยม สถิติ t สถิติ F และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 11 – 15 ปี อัตราเงินเดือน 20,000 – 25,000 บาทต่อเดือน โดยระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสานมากที่สุด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ด้านผลผลิตและผลลัพธ์สูงสุด ขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม รองลงมาได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสาน ด้านกระบวนการขั้นตอนการฝึกอบรม และด้านการอำนวยความสะดวก

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ, การฝึกอบรม, สถานประกอบการ, การพัฒนา

## Abstract

The objective of this research is to study the efficiency of the training process of establishments in accordance with the Skill Development Promotion Act. To study the work efficiency of employees in establishments in Chiang Mai Province. To study the performance of employees in establishments in Chiang Mai Province classified by personal factors. To study the training process of employees according to the Skill Development Promotion Act that affects the work efficiency of employees in establishments in Chiang Mai Province. The respondent is

Supervisor level employees Operational level employees of establishments in Chiang Mai Province, 400 cases the data were analyzed with descriptive statistics. With statistical package it consists of frequency distribution, percentage, mean, mode, t-statistic, F-statistic and multiple regression equation analysis.

From this study Most of the respondents were female, aged 31 - 40 years, bachelor's degree, working age 11 - 15 years, salary rate 20,000 - 25,000 baht per month, with the level of opinions of employees' training according to the Skill Development Promotion Act that Affecting the work efficiency of employees in establishments in Chiang Mai Province Most service personnel/lecturers/coordinators. There is the highest level of efficiency in the performance of employees in establishments in Chiang Mai in terms of productivity and results. Work procedures affect the work efficiency of employees in establishments in Chiang Mai Province, including benefits received from training. Followed by: Service staff/speakers/coordinators Process side Training steps and facilitation

**Keyword:** Performance, Training, Establishment, development

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดให้ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ดำเนินการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยละของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ แก่ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป อยู่ในข่ายบังคับ เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้พนักงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเฉลี่ยในรอบปี เพื่อยื่นแบบส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อประเมินเงินสมทบกองทุน หากไม่ดำเนินการจัดฝึกอบรม หรือดำเนินการจัดฝึกอบรมไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการของประเทศ

จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาเรื่อง “การฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” จึงมีความสำคัญเพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมของสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ  
แรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

### สมมติฐานการวิจัย

1. กระบวนการฝึกอบรมของสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ  
แรงงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการ  
ในจังหวัดเชียงใหม่

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ประเด็นกระบวนการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 352 แห่ง (ข้อมูล  
จาก <https://gcloud.dsd.go.th/reportprb> ข้อมูลสถานประกอบการในฐานข้อมูล PRB e-Service)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2566 ถึงวันที่ 10 ธันวาคม 2566

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ทฤษฎีต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของ De Fleur (1996) เสนอ  
หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างกันมากจากองค์ประกอบจิตวิทยาบุคคล

2. ความต่างนี้ จากลักษณะความแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคลบางส่วน  
ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นโดยการเรียนรู้

3. มนุษย์เราซึ่งถูกดูแลชุบเลี้ยงตามสถานการณ์ และเปิดรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้อย่าง  
กว้างขวาง

4. จากการได้เรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือรวมถึงลักษณะทาง  
จิตวิทยาส่วนบุคคลแตกต่าง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม

แวกซ์เลย์และลาทัม (Wexley & Latham, 1981: 4 – 5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่าเพื่อปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพิ่มทักษะความชำนาญ และเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจะจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้ (สมคิด บางโม 2544:14)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge = K) ให้มีความรู้หลักการ ทฤษฎีแนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในงาน กระบวนการในการสร้างและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เราทราบเข้าไปใช้ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีการทำงานที่ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand = U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill = S) ความชำนาญหรือคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใด อย่างหนึ่งได้เป็นการอัตโนมัติ หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude = A) คือด้านเจตคติหรือด้านทัศนคติคือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดจากการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดหรือการเพิ่มความรู้สึกที่ดีกับองค์กร กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานและกับงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิดของฮาร์ริงตัน เอเมอร์สัน (Harrington Emerson, 1913) มีแนวคิดได้นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานคือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่า วิธีการนั้น ได้ผลจริง เมื่อประเมินผล สามารถบอกได้ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล องค์ประกอบของแนวคิดนี้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชญ์ กิตติพงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน รางวัลที่

ได้รับจากองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน ความก้าวหน้า งานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานในปัจจุบันมีความท้าทาย เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน และเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ

2. ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านกระบวนการการบริหาร ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานรายด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน กระบวนการการบริหาร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการ รับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจการ ทำงานรายข้อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การหาวิธีปรับปรุงแก้ไข งานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความ ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และ ความสามารถ ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสม การมีอิสระ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับความก้าวหน้าเป็น ผู้บริหาร นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

3. ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ผล การทดสอบพบว่าปัจจัยแรงจูงใจการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจการทำงาน รายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต และผลลัพธ์ได้แก่ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้ งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับความยอมรับจาก หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้และความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับความ ก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ หลักสูตร อบรมในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานในปัจจุบันมีความท้าทาย

สาวิตรี ท้วมลี (2564) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์ปกติใหม่ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี สรุปผลการศึกษาปัจจัยกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภายใต้ความปกติใหม่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม ได้แก่ การ พัฒนา การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

ดวงเนตร ชุมทอง สายพิน ปิ่นทอง และ นฤพนธ์ เส็งสืบผล (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยภายใน องค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า สรุปสมมติฐานข้อที่ 1 ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีอยู่ 2 ด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านเพศ และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่าปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ได้แก่การวางแผนการจัดการองค์การการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารค่าตอบแทนซึ่งในขณะที่ยัง การเป็นผู้นำการควบคุมและการจัดหาบุคคลเข้าทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า

ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร กฤติยา อิศวเรศตระกูล และ วณิชญดา วาจิรัมย์ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และ ระดับ รายได้เฉลี่ย/เดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรในองค์กรของภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การศึกษา ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ของ พนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ฐานนิยม (Mode), สถิติ t, สถิติ F และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิง พหุ เป็นต้น

### การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.60 และ 37.40 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78

อายุการทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.40 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.90

### **การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม รองลงมาคือความเหมาะสมของระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม

ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรอบรู้ในเนื้อหาของวิทยากร รองลงมาคือ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเปิดโอกาสให้ถาม-ตอบ

ด้านการอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีเจ้าหน้าที่ให้การสนับสนุน รองลงมาคืออาหาร, เครื่องดื่มและสถานที่ที่มีความเหมาะสม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีเอกสารประกอบการฝึกอบรม

ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ รองลงมาคือสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมตรงตามความต้องการของท่าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสัดส่วนการฝึกอบรมภาคทฤษฎี/ภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) มีความเหมาะสม

### **การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่**

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือท่าน

ปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ

ด้านกระบวนการการบริหาร โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือท่านเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านเคยนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น

ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด รองลงมาคือผลงานของท่านมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผลงานของท่านไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.5.1 เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับความความคิดเห็นกระบวนการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีประชากรศาสตร์ของ Defleur and Ball-Rokeach (1996) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองในสิ่งที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเนตร ชุมทอง สายพิณ ปิ่นทอง และ นฤพนธ์ เส็งสีบผล (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า สรุปสมมติฐานข้อที่ 1 ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีอยู่ 2 ด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านเพศ และ ตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และงานวิจัยของณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร กฤติยา อิศวเรศตระกูล และ วณิชญาดา วาจิรัมย์ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร



ของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และ ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากร ในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรในองค์กรของภาคเอกชน จังหวัด ชลบุรี ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

5.5.2 เพื่อศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปร ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการฝึกอบรม ด้าน เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสาน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านประโยชน์ที่ได้รับจาก การฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ (Kenneth N. Wexley & Gary P. Latham, 1991) และชูชัย สมितिไกร (2554) ได้ กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการที่มีส่วนสำคัญในการทำให้ การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. วิทยากรฝึกอบรม
4. อุปกรณ์ในการฝึกอบรม
5. งบประมาณ ในการจัดฝึกอบรม

6. สถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี ท่วมลี (2564) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของ กระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์ปกติใหม่ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้ความปกติใหม่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านคุณภาพ ได้แก่ การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ด้านปริมาณ งาน ได้แก่ การพัฒนา และการดำเนินการฝึกอบรม ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การออกแบบการ ฝึกอบรม การพัฒนา ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนา การดำเนินการฝึกอบรม และ การประเมินผลการฝึกอบรม ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ การพัฒนา และงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการ ผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้าน กระบวนการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการอำนวยความสะดวก และการวิเคราะห์รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีเอกสารประกอบการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรมก็มีส่วนสำคัญที่สามารถอำนวยความสะดวกหรือนำมาประกอบการปฏิบัติงานจากการที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานของแต่ละบุคคลได้ เพราะฉะนั้นหากสถานประกอบกิจการและวิทยากรจัดการฝึกอบรมพนักงานของสถานประกอบกิจการควรจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นเอกสารแจกหรือเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปเผยแพร่และประกอบการปฏิบัติงานในภายหลังได้

ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการ เพราะฉะนั้นในการฝึกอบรมในแต่ละครั้งของสถานประกอบกิจการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้ และยังช่วยให้สถานประกอบการประหยัดค่าใช้จ่ายได้ เนื่องจากค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจากการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการฝึกอบรมของสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นกระบวนการฝึกอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์แตกต่างกัน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศต่างกันแตกต่างกัน เพราะฉะนั้นผู้บริหารของกิจการควรสร้างการรับรู้มาตรฐานและกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน เพื่อลดความแตกต่างในการปฏิบัติงานและผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานที่มีเพศต่างกันแตกต่างกัน ลดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน และเพื่อที่จะได้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานเดียวกัน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาความสำคัญและสิทธิประโยชน์ของการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สิ่งที่สถานประกอบการควรทราบที่ได้รับจากการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการจากการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่นำมาใช้ควรมีหลายกลุ่มเช่น กลุ่มจังหวัดแต่ละภาค เปรียบเทียบแต่ละภาค หรือภาพรวมของประเทศ โดยผลการศึกษาที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมให้กับพนักงานของสถานประกอบการ ในการวางแผนด้านค่าใช้จ่าย

ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลผลิตผลลัพธ์ ให้เกิดประโยชน์และพนักงานมีประสิทธิภาพจากการฝึกอบรมของพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### เอกสารอ้างอิง

Hannah Liam (2023) ได้ศึกษา การใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทางธุรกิจ

Mohammed A. Al Doghan & Veera Pandiyan Kaliani Sundram (2023) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงานและนวัตกรรมขององค์กร: สார்วจบทบาทของการฝึกอบรมตามงานของพนักงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนหัวหน้างาน

กรุณา สุวรรณคำ (2562) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

เกสรดา บุญครอบ และ ภัทรนันท์ สุรชาติ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชยุ พรีซิชั่นไทย จำกัด

คู่มือสิทธิประโยชน์การฝึกอบรมฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2552)

เฉลิมชัย อุทการ (2565) ได้ศึกษา ผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของนักวิชาการพัฒนาศูนย์นอคมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

ชนะเอก เขียวบางยาง และ สุภาสินีย์ ปริญญาพันธ์ (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ชุมพร ทองสิงห์ และ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทย และต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร กฤติยา อิศวเรศตระกูล และ วณิชญดา วาจิรัมย์ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชนจังหวัดชลบุรี

ธัญย์สิตา รังสิวุฒิวงศ์ และ พัชรีย์ หทัย จารุทวีผลนุกูล (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป

แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พีรดา แก้วมูล (2561) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

วรรณ เทพท้าว และ พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สาวิตรี ท่วมลี (2564) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์ปกติใหม่ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี