

การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม
กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป

ปิยรัตน์ ชุณหศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2548

ISBN 974-9742-66-4

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ปิยรัตน์ ชูณหศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ไสภณพินิจ)
.....กรรมการ
(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า
.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ไสภณพินิจ)
.....กรรมการ
(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)
.....กรรมการ
(ดร.นवलพอง อุดรพิมพ์)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตวร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)
วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำภาคปลาย ปีการศึกษา 2547

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุริยัน นนทศักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ปิยรัตน์ ชุณหศรี

45920161: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การฝึกอบรม/ สมรรถนะ

ปิยรัตน์ ชุมหศรี: การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม
กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป (ENHANCING OF AUTHORITIES' COMPETENCY BY
TRAINING, THE CASE STUDY OF FIVE COMPANIES IN SUMMIT GROUP) อาจารย์ผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์: สมศักดิ์ โสภณพินิจ, Ph.D., สุริยัน นนทศักดิ์, Ed.D. 145 หน้า. ปี พ.ศ. 2548.
ISBN 974-9741-90-0

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการจัดการฝึกอบรม การนำ
ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังได้รับการฝึกอบรมต่อสมรรถนะ
ในด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และเพื่อศึกษาผลของหลักสูตรที่มีต่อ
การสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้านดังกล่าว เพื่อการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่
ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป ซึ่งมีโรงงานตั้งอยู่ใน
กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม
จำนวน 2 ชุด และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารจำนวน 1 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้
ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าฐานนิยม และตัวสถิติไคสแควร์

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตรทั่วไปมีความเหมาะสมต่อการสร้างเสริมและ
พัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการได้มากกว่าหลักสูตรเฉพาะ โดยเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะมีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของการอบรมมีความเหมาะสมมากกว่า สำหรับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า หลังการฝึกอบรมพนักงานสามารถ
พัฒนาสมรรถนะด้านทักษะได้ดีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการ
ประยุกต์ใช้ ตามลำดับ
2. พนักงานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะมีผลต่อการสร้างเสริมและ
พัฒนาสมรรถนะทางด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการแตกต่างกันแต่ไม่ถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม
แม้จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้ดีมาก แต่หลักสูตรทั้งสองก็มีผลในการ
พัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้ไม่แตกต่างกันถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ

45920161: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT;
M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: TRAINING/ COMPETENCY

PIYARAT CHUNHASRI: ENHANCING OF AUTHORITIES' COMPETENCY BY
TRAINING, THE CASE STUDY OF FIVE COMPANIES IN SUMMIT GROUP. THESIS
ADVISORS: SOMSUK SOPONPINIT, Ph.D., SURIYAN NONTHASUK, Ed.D. 145 P. 2005.
ISBN 974-9741-90-0

The purposes of this research were two-folded: firstly, to study training of general and specific curriculum courses and training methodology and application in work place for factory authorities (operational staffs) in 3 areas; skills, knowledge, and competency for application; secondly, to compare competencies of operational staffs who had had different training courses.

The participants were operational staffs from five Summit Group factories located in Bangkok, Samutphakan and Chonburi Province. The instruments used for collecting data were check-list and five-rating scale questionnaires and an interview form for supervisors. Data were then analysed using Frequency Distribution, Mode and Chi-Square test.

The results of study were as follow.

1. The content of general training course was more appropriate to develop skills, knowledge, and application than specific curriculum, but contents of specific curriculum, were more appropriate in terms of being more related to the objectives of the training.

After being trained, the factory operational staffs could develop skills, knowledge, and application in work place respectively.

2. There was no significant difference of competencies gained by operational staffs from different training courses in the areas of skills, knowledge and application.

3. Both general training courses and specific curriculum could be well used to develop competencies of operational staffs.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
กรอบความคิดในการศึกษา.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความเป็นมาของบริษัท ชัมมิตกรู๊ป จำกัด.....	8
โครงสร้างพนักงาน.....	12
สมรรถนะ.....	14
การฝึกอบรม.....	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	28
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
เก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
วิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐานและสรุปผล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามสำหรับการวิจัย.....	48
4 ผลการวิจัย.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุปและอภิปรายผล.....	101
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	101
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	124
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	129
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	145

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 รายละเอียดของพนักงาน.....	12
2 ตารางการสุ่มตัวอย่าง.....	44
3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม.....	51
4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม.....	52
5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงาน ที่ได้รับการฝึกอบรม.....	53
6 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการ ประยุกต์ใช้โดยภาพรวมของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม.....	54
7 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงาน ที่ได้รับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากระดับการศึกษา (ในตารางที่ 3 – ตารางที่ 6).....	55
8 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงาน ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม.....	56
9 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงาน ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม.....	57
10 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงาน ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงาน ที่ได้รับการฝึกอบรม.....	58
11 แสดงเปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ โดยภาพรวมของพนักงาน ที่ได้รับการฝึกอบรม.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม (โดยพิจารณาจากอาชญากรทำงานจากตารางที่ 8 – ตารางที่ 11).....	60
13 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม.....	61
14 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม.....	62
15 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม	63
16 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ โดยภาพรวมของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม	65
17 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม (โดยพิจารณาจากสาขาที่ปฏิบัติงานในตารางที่ 13 – ตารางที่ 16)...	66
18 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรทั่วไปในการฝึกอบรม	67
19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเฉพาะในการฝึกอบรม	69
20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมระหว่างหลักสูตรทั่วไปกับหลักสูตรเฉพาะ (โดยพิจารณาตารางที่ 18 – ตารางที่ 19).....	70
21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมของทั้ง 2 หลักสูตร คือหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะ	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความเหมาะสมของ หลักสูตรการฝึกอบรมระหว่างหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรเฉพาะ และรวมทั้ง 2 หลักสูตร (ในตารางที่ 21)	72
23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ประเมินความเหมาะสมของวิธีการ จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรทั่วไป.....	73
24 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ประเมินความเหมาะสมของวิธีการ จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะ	74
25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความเหมาะสมของ วิธีการจัดการฝึกอบรม รวมทั้ง 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะ โดยภาพรวม.....	75
26 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความเหมาะสมของ วิธีการจัดการฝึกอบรมระหว่างหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรเฉพาะ และรวมทั้ง 2 หลักสูตร (ในตารางที่ 25)	76
27 ประเมินผลสมรรถนะด้านทักษะของพนักงานหลังการฝึกอบรม	78
28 ประเมินผลสมรรถนะด้านความรู้ของพนักงานหลังการฝึกอบรม	79
29 ประเมินผลสมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงาน หลังการฝึกอบรม	80
30 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงาน หลังการฝึกอบรม	81
31 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงาน ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรม ในหลักสูตรทั่วไป (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	83
32 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงาน ต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรม ในหลักสูตรทั่วไป (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
33 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรทั่วไป (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	85
34 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะ (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	86
35 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะ (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	87
36 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะ (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	89
37 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรทั่วไป (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน) ในภาพรวม.....	90
38 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะ (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน) ในภาพรวม	92
39 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างหลักสูตรการฝึกอบรมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในสาขาทั้งหมด (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างหลักสูตร การฝึกอบรมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในสาขาสาธิตประดิษฐ์ (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	95
41 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างหลักสูตร การฝึกอบรมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในสาขาหลังโรงเรียน (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	96
42 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างหลักสูตร การฝึกอบรมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในสาขา MPI (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	97
43 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างหลักสูตร การฝึกอบรมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมในสาขาแหลมฉบัง (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน).....	98
44 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบระหว่างหลักสูตร การฝึกอบรมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ของพนักงานหลังการได้รับการฝึกอบรมใน 5 สาขา (ประเมินผลโดยหัวหน้างาน) ในภาพรวม	99

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	7
2 โครงสร้างองค์กร.....	12
3 ระบบของการฝึกอบรม.....	25
4 กรอบความคิดสำหรับการฝึกอบรมและการประเมินผลการจัดการฝึกอบรม.....	32