

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคพร้อมแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เขมวันต์ เชื้อทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

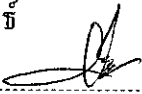
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ เขมวันต์ เชื้อทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

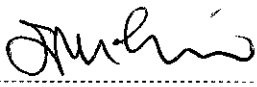
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ ลิลา)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ ลิลา)
..... กรรมการ
(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)
..... กรรมการ
(ดร.สมศรี ศิริไหวประพันธ์)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)
วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางอย่างดียิ่งจากศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพิณีจ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ ลิลา และ ดร.สุริยัน นนศักดิ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อคิดอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง ตลอดจนขอขอบคุณฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายผลิตของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่อำนวยความสะดวกและอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปด้วยดี อีกทั้งขอขอบคุณมารดาบุญพการี ญาติผู้ใหญ่ และบรรดาเพื่อนที่คอยเป็นกำลังใจ จนทำให้การวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่บิดา ผู้ซึ่งอบรมเลี้ยงดูให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีความอดุสาหะและใฝ่เรียน ตลอดจนขอมอบบูชาแด่พระคุณมารดา และบูรพคณาจารย์ที่ได้อบรมและวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัยจน ได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมดังที่มุ่งหมายทุกประการ

เขมวันต์ เชื้อทอง

45920057: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: กระบวนการฝึกอบรม/ การพัฒนาทักษะบุคลากร

เจมวันต์ เชื้อทอง: การศึกษาปัญหาและอุปสรรคร่วมแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (THE STUDY OF EXISTING PROBLEMS AND BARRIERS, INCLUDING DIRECTIONS TO IMPROVE TRAINING OPERATION FOR STAFF SKILLS DEVELOPMENT IN MANUFACTURING INDUSTRY SITUATED IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศักดิ์ ไสภณพินิจ, Ph.D., บรรหาญ ลิลา, Ph.D. 197 หน้า. ปี พ.ศ. 2550.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร และกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต แยกตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าสถิติไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ โดยทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยภาพรวม มีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกระบวนการฝึกอบรมที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการ โดยภาพรวม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตในทัศนระของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ พบว่า สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

45920057: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: TRAINING OPERATION/ STAFF SKILLS DEVELOPMENT

KHEMAWAN CHUATHONG: THE STUDY OF EXISTING PROBLEMS AND
BARRIERS, INCLUDING DIRECTIONS TO IMPROVE TRAINING OPERATION FOR
STAFF SKILLS DEVELOPMENT IN MANUFACTURING INDUSTRY SITUATED IN
AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE. THESIS ADVISORS: SOMSAK SOPONPINT,
Ph.D., BANHAN LILA, Ph.D. 197 P. 2007.

The purposes of this qualitative research were to determine existing problems and barriers in training operation and levels of improvement on training operation for staff skills development in manufacturing industry focused on different types of industry and sizes of company; also, to investigate concordant directions in order to improve training operation. Substitutions taking responsibility in training operation and production supervisors passing training projects were selected from companies located in Amatanakorn industrial estate, Chon Buri as participants. Two kinds of questionnaires and interview forms used as instruments to collect data. Then complied data were analyzed by using percentage, frequency, Chi-square test and Kendall's coefficient of concordance W. The hypothesis testing was considered significant at the .05 level.

The existing problems and barriers in training operation for staff skills development in manufacturing industry could be conclusively rated at the medium level. More important by, a highly significant difference of existing problems and barriers in training operation for staff skills development was found over different types of industry; whereas, a significant difference was shown on different sizes of company. In addition, training operation needed to be improved at the low level. Also, a highly significant difference of levels of improvement on training operation was found upon different types of industry; yet, a significant difference was shown on different sizes of company. Interestingly, there was a statistically significant concurrence of participants' opinion about directions to improve training operation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามสำหรับการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิดเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร.....	16
ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม และแนวทางแก้ไข.....	29
การพัฒนาทักษะบุคลากร.....	43
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
รูปแบบการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลที่ได้รับจากการวิจัย.....	70
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	133
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	133
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	134
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	134
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
อภิปรายผล.....	142
ข้อเสนอแนะ.....	154
บรรณานุกรม.....	158
ภาคผนวก.....	162
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	163
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	171
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	197

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม.....	59
2 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ.....	59
3 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของ สถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	71
4 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของ สถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	72
5 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของ สถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทักษะด้านที่รับผิดชอบ จัดฝึกอบรม.....	72
6 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของ สถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดฝึกอบรม.....	73
7 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากหัวหน้าฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	74
8 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากหัวหน้าฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	74
9 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากหัวหน้าฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทักษะที่ผ่านการฝึกอบรม.....	75
10 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต.....	76
11 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต.....	77
12 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต.....	79
14 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ.....	80
15 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต.....	80
16 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรคนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	83
17 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในทรรคนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	84
18 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรรคนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	85
19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรคนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	88
21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในภาพรวม ในทรรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	90
22 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	92
23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการหลักสูตรฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	93
24 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการโครงการฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	94
25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรรชนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	96
27 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในภาพรวม ในทรรชนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	98
28 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงด้านหลักสูตรฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	100
29 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงด้านดำเนินการฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	101
30 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	102
31 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงในภาพรวม ในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม.....	104
32 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงด้านหลักสูตรฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	106
33 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงด้านการดำเนินการฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
34 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	108
35 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงในภาพรวม ในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ.....	109
36 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในทรรชนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม.....	111
37 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในทรรชนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรม.....	113
38 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในทรรชนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ด้านการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม.....	114
39 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ.....	118
40 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรมในทรรชนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ.....	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ.....	123
42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ.....	124
43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ.....	125
44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ.....	126
45 ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ.....	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ..... 129
- 47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ..... 130
- 48 แสดงค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มี ความสามารถ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ..... 131

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวความคิดของการศึกษากันคว่ำ.....	15
---	---------------------------------------	----

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University