

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ
3. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม
4. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ
5. เพื่อศึกษาแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ
6. เพื่อศึกษาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในทรรชนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ
7. เพื่อศึกษาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรรชนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ
8. เพื่อศึกษาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ
9. เพื่อศึกษาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ

10. เพื่อศึกษาความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม คิดหรือคาดหวัง ให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรม ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดฝึกอบรมขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และตัวแทน หัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวนประชากรละ 170 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และตัวแทน หัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน จำนวนกลุ่มตัวอย่างละ 118 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มละ 118 ฉบับ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 96 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 81.35

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ในทรณะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และการจัดฝึกอบรมทักษะทั้ง 2 ด้านข้างต้นของสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต
2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการ โดยแยกตามรายด้าน และโดยภาพรวม

3. ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการ โดยแยกตามรายด้าน และโดยภาพรวม

4. ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ

5. ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลความสามารถที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ กับความสามารถที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม คิดหรือคาดหวัง ให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น จำแนกตามระดับความสามารถ (Proficiency Level)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยได้ดังนี้

1. ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรณะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ และการจัดฝึกอบรมทักษะทั้ง 2 ด้านดังกล่าว ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต สอดคล้องกัน

1.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรณะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ความเป็นผู้นำ อันดับที่ 2 คือ การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น และอันดับที่ 3 คือ การแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต โดยเน้นการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน และให้น้ำหนักการฝึกอบรมเป็นคณะ โดยเน้นการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต

1.2 ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การประกันคุณภาพ และสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม อันดับที่ 2 คือ การพัฒนากระบวนการผลิต และอันดับที่ 3 คือ ความรู้ด้านการผลิต ซึ่งใกล้เคียงกับทักษะที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนา

ทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความรู้ด้านการผลิต อันดับที่ 2 สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และอันดับที่ 3 คือ การประกันคุณภาพ โดยเน้นการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน และให้น้ำหนักการฝึกอบรมเป็นคณะ โดยเน้นการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต

2. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ โดยภาพรวม มีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม มีระดับปานกลาง ส่วนด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม และด้านการบริหารโครงการฝึกอบรมมีระดับน้อย

2.1 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อย ส่วนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านนี้ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตทุกประเภท มีระดับปานกลาง แต่ด้วยคำร้อยละต่างกัน

2.1.2 ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านนี้ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับปานกลาง ส่วนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับน้อย

2.1.3 ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านนี้ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีระดับน้อย ส่วนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อยที่สุด และของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านนี้ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีระดับน้อย ส่วนของสถาน

ประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อยที่สุด และของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านนี้ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง ส่วนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อย

2.2 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีระดับน้อย ส่วนของสถานประกอบการขนาดกลาง มีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีระดับปานกลางเหมือนกัน แต่ด้วยคำร้อยละที่ต่างกัน

2.2.2 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม และด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีระดับน้อยเหมือนกัน แต่ด้วยคำร้อยละที่ต่างกัน

3. การศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ โดยภาพรวม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการดำเนินการฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย เช่นเดียวกัน

3.1 กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรณะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุง

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เห็นว่า การหาวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ การทดสอบ การประชุมในลักษณะการระดมสมอง เป็นต้น เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม อันดับที่ 1 รองลงมา คือ การหาแหล่งข้อมูลในการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหลาย ๆ แห่ง เช่น ตัวบุคลากร รวมทั้งผู้บริหารองค์กร และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ในองค์กร และอันดับสุดท้าย คือ เลือกแนวทางอื่น ๆ เช่น การศึกษาข้อมูลจากองค์กรอื่นที่ดำเนินธุรกิจ หรืออยู่ในอุตสาหกรรมที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน เป็นต้น

4.2 ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาจากความร่วมมือ พบว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เห็นว่า การจัดหลักสูตรฝึกอบรมโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมได้ต่อไปในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับหลักการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พัฒนาทักษะและระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม อันดับที่ 1 รองลงมา คือ การสอบถามระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสมจากวิทยากร และผู้ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ โดยจัดทำแบบสอบถาม/ สัมภาษณ์ เพื่อสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม และอันดับที่ 3 คือ การอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างและจัดหลักสูตรฝึกอบรม

4.3 ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการเห็นว่า การหาข้อมูลหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และคุ้มค่ากับการลงทุนจัดฝึกอบรม เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านกำหนดโครงการฝึกอบรม อันดับที่ 1 รองลงมา คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมให้ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเห็นชอบอนุมัติ และจัดสรรงบประมาณให้ และอันดับที่ 3 คือ การกำหนดวัน เวลาฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยสอบถามทั้งวิทยากรและผู้ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ

4.4 ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาจากความร่วมมือ พบว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เห็นว่า การจัดให้มีบุคลากรทำ

หน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ วิทยากร เอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรมอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การระบุถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขั้นตอน และแนวทางที่จะดำเนินการอย่างละเอียด พร้อมทั้งระบุลำดับการกระทำ และกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนผู้รับผิดชอบ และอันดับที่ 3 คือ การจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และทีมงานฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม

4.5 ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาจากความร่วมมือ พบว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เห็นว่าการชี้แจงให้ผู้เข้ารับการอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินและติดตามผลการอบรม เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม อันดับที่ 1 รองลงมา คือ การจัดการฝึกอบรมหรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมเรื่องการประเมินและติดตามผล เพื่อกลับมาปฏิบัติงานด้านการประเมินและติดตามผล และอันดับที่ 3 คือ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ซึ่งมิได้เป็นผู้จัดโครงการฝึกอบรมโดยตรง เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินผล รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรม เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อความเป็นกลางมากขึ้นในการประเมินผล

5. ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) น้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง ในทุกระดับความสามารถ และเมื่อพิจารณาแยกตามระดับความสามารถ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถเรียนรู้และเข้าใจแนวคิดทฤษฎี และหลักการบริหารจัดการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด หลังจากผ่านการฝึกอบรม แต่ด้วยคะแนนเฉลี่ยความสามารถโดยรวมที่น้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมคาดหวัง

5.2 ระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานได้มาก

ที่สุด แต่ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด หลังจากผ่านการฝึกอบรม คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้

5.3 ระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงานได้มากที่สุด แต่ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด หลังจากผ่านการฝึกอบรม คือ สามารถติดตาม ดูแล กำกับกับการปฏิบัติงานได้มากที่สุด

5.4 ระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้มากที่สุด แต่ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด หลังจากผ่านการฝึกอบรม คือ สามารถประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบันได้

6. ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) แตกต่างกันไปในแต่ละระดับความสามารถ โดยในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) และระดับที่ 2 (การประยุกต์) ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถมากกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ ส่วนในระดับที่ 3 (การจัดการ) ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถเท่ากับที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง และในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) นั้น ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง และเมื่อพิจารณาแยกตามระดับความสามารถ มีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำได้มากที่สุด แต่ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด หลังจากผ่านการฝึกอบรม คือ สามารถเรียนรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ

6.2 ระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุดหลังจากผ่านการฝึกอบรม

6.3 ระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้มากที่สุด แต่ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด หลังจากผ่านการฝึกอบรม คือ สามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงานได้

6.4 ระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ)

ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้มากที่สุด แต่ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด หลังจากผ่านการฝึกอบรม คือ สามารถประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบันได้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเทียบกับความคิดเชิงทฤษฎี และงานวิจัยที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 พอเป็นสังเขป ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต โดยภาพรวม มีระดับปานกลาง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวฤทธิ์ ปัญญาไว (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม: ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ. ระยอง พบว่า การฝึกอบรมโดยภาพรวมมีปัญหาระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ พรุฑยัตน์ (2539, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า โดยภาพรวมการฝึกอบรมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งการศึกษครั้งนี้ ด้านที่มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย คือ ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม และด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ฉะนั้นประเด็นการอภิปรายผลการวิจัย ควรแยกพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยภาพรวม มีระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากหลายเหตุผล เหตุผลแรกอาจเป็นเพราะขาดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขาดความร่วมมือจากสมาชิกของหน่วยงานในหลาย ๆ ฝ่ายภายในหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงตามจริง ทำให้เป็นการยากยิ่งที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนงลักษณ์ สีนสืบผล (2542, หน้า 143) ที่กล่าวถึงสภาพปัญหาของการสำรวจความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมประการหนึ่ง ไว้ว่า เป็นเพราะขาดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงตามข้อเท็จจริง รวมทั้งได้กล่าวถึงสาเหตุอื่นไว้ดังนี้ คือ หน่วยงานบางหน่วยงานจัดฝึกอบรมโดยไม่สำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม วิธีที่ใช้สำรวจความต้องการไม่ชัดเจน ไม่รัดกุม วิธีสำรวจไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การประสานงานการสำรวจไม่ดีพอ แบบสำรวจมีลักษณะไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยเสรี และการสำรวจไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในหน่วยงานเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 237) ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาฝึกอบรมไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการให้แน่ชัด หรือสำรวจแล้วแต่มีการได้รับข้อมูลไม่เป็นจริง หรือ ขาดความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดีพอ ซึ่ง จูรีระ ประवालพฤกษ์ (2538) ได้กล่าวว่า การกำหนดความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมจำเป็นต้องทำให้ชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์และศึกษาข้อมูลตามหลักและวิธีการหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า เรื่องที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมาก คือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เหตุที่เรื่องนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคมาก อาจเป็นเพราะ จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์รวมทั้งทำการเปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งกระทำได้ยาก หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน และขาดความรู้ความเข้าใจถึงวิธีหรือกระบวนการวิเคราะห์และศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงใจ สุภสารัมภ์ (2548) ที่กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการศึกษางานในแต่ละลักษณะหรือตำแหน่งว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงใด มีมาตรฐานแค่ไหน ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไร ทั้งต้องทำการศึกษาก่อนว่าผู้ปฏิบัติงานจริงนั้น ทำงานได้ผลเท่าใด มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงานเป็นอย่างไร รวมถึงต้องวิเคราะห์ว่าสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้จริงนั้น ครบถ้วนตามมาตรฐาน หรือตามที่ควรจะเป็นหรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จะต้องพยายามหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไรบ้าง ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมากอีกเรื่อง คือ การพิจารณาปัญหาและสรุปผล เหตุที่เรื่องนี้เป็นปัญหาและอุปสรรค อาจเป็นเพราะต้องทำการพิจารณาเป็นระบบ ต้องมีการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งผลดีและผลเสีย ความคุ้มค่าของการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรม ซึ่งบางกรณีไม่สามารถชี้ให้เห็นได้ชัด ว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 20) ที่กล่าวว่า การพิจารณาปัญหาและสรุปผล เป็นการพิจารณาปัญหาในขอบเขตทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นการตัดสินใจพิจารณาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการพิจารณาแนวทางต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจว่าต้องแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรมหรือใช้วิธีอื่น ๆ โดยพิจารณาว่าหากการฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหาได้และมีความคุ้มค่าสมควรที่จะจัดฝึกอบรมหรือไม่แล้วทำรายงานสรุปผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อไป

1.2 ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยภาพรวม มีระดับปานกลาง ซึ่งเหตุที่ทำให้ด้านหลักสูตรฝึกอบรมยังเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ อาจเนื่องจากผู้สร้างและจัดหลักสูตรยังขาดประสบการณ์ และหรือขาดข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม ทำให้สัดส่วนของเนื้อหาสาระไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขงยุทธ ชื่นตา (2542, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทไทย คอปเปอร์อินดัสตรี (จำกัด) มหาชน พบว่า การกำหนดวิธีการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับเนื้อหา และเป็นปัญหาระดับมาก และจากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรมทำให้ทราบถึงประเด็นที่ควรนำมา

พิจารณา คือ ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรที่ตัวเองจะเรียน อาทิ บรรยายภาคในการเรียน รูปแบบการเรียนการสอน เพราะแต่ละคนมีข้อจำกัดแตกต่างกัน

1.3 ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม โดยภาพรวม มีระดับน้อย ซึ่งเหตุที่ทำให้ปัญหาและอุปสรรคของการกำหนดโครงการฝึกอบรมมีน้อย อาจเป็นผลมาจากการที่สามารถหาแนวทางการเขียน โครงการฝึกอบรมได้ง่าย เพราะมีหนังสือและข้อเขียนของนักวิชาการมากมายเกี่ยวกับรูปแบบหรือโครงสร้างการเขียนโครงการฝึกอบรม ทำให้ผู้ดำเนินการมีแนวทางและมีความสะดวกในการเขียนโครงการฝึกอบรมมากขึ้น จึงทำให้มีปัญหาและอุปสรรคของการกำหนดโครงการฝึกอบรมมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ เหมือนวงศ์ (2538, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่พิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ.2538 พบว่า หนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาครอบคลุมทุกกระบวนการมีจำนวน 22 เล่ม จากหนังสือที่ทำการสำรวจทั้งหมด 33 เล่ม ซึ่งหนังสือจำนวน 22 เล่มดังกล่าว มีลักษณะการเขียนเชิงทฤษฎี หลักการและเชิงปฏิบัติ และ ผู้เขียนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์สังกัดสถาบันอุดมศึกษา แต่กระนั้นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนมากต้องการอ่านหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม จากผู้เขียนที่สังกัดภาคธุรกิจเอกชน เป็นหนังสือที่มีลักษณะการเขียนเชิงทฤษฎี หลักการและเชิงปฏิบัติ และให้มีลักษณะเนื้อหาในเล่มครอบคลุมทุกกระบวนการฝึกอบรม โดยเน้นแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมคิดว่าเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกหัวข้อเรื่อง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดต่อไป พบว่า เรื่องที่ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคปานกลาง คือ การระบุหลักการและเหตุผล เหตุที่เรื่องนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคปานกลาง อาจเป็นเพราะต้องมีการเขียนลักษณะบรรยายความ ชัดเจน อ่านง่าย และมีเหตุผลสนับสนุนที่เพียงพอ ว่าทำไมต้องจัดฝึกอบรมขึ้น ทำให้ผู้ดำเนินการต้องมีการสืบค้นข้อมูลมาอ้างอิงเพื่อหาเหตุผลมาสนับสนุน ซึ่ง กริช อัมโภชน (2515 อ้างถึงใน ดวงใจ สุภสารัมภ์, 2548) ที่ได้อธิบายถึงแนวการเขียนหลักการและเหตุผลว่า ควรมีการระบุถึงหลักการที่ควรจะเป็นหรือยึดถือปฏิบัติ จากนั้นระบุถึงสภาพหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมของผู้ที่จะมาเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเบี่ยงเบนไปจากหลักการที่ควรจะเป็น และเป็นสถานการณ์อื่นไม่พึงปรารถนา จากนั้นจึงระบุถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจากความเบี่ยงเบน ระหว่างหลักการกับสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเสียหายเพียงใด หรือมีความรุนแรงแค่ไหน หากปล่อยทิ้งไว้จะเสียหายมากน้อยเท่าใด และจากนั้นก็จะระบุถึงความ

เบี่ยงเบนจากหลักการหรือสภาพที่ควรจะเป็นหรือปัญหานั้น เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม
อย่างไร และเพียงใด และเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมใคร ในเรื่องอะไร

ส่วนอีกเรื่องหนึ่งที่ยังคงเป็นปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง คือ การระบุข้อมูล
เกี่ยวกับวิทยากรในการฝึกอบรม เหตุที่เรื่องนี้ยังคงเป็นปัญหาและอุปสรรค อาจเป็นเพราะ มีความ
ขัดข้องในเรื่องการสรรหา และประสานงานเพื่อติดต่อขอรับข้อมูลเกี่ยวกับวิทยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
วิทยากรมืออาชีพที่มีชื่อเสียง ผู้ดำเนินการอาจยังไม่สามารถทราบได้แน่ชัดว่า วิทยากรเหล่านั้นจะ
สามารถปลื้มได้มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมให้ได้ จึงทำให้ไม่สามารถระบุวิทยากรได้แน่ชัด ซึ่ง
ฐิระ ประวาลพฤษย์ (2538) ได้กล่าวว่า การสรรหาและเชิญวิทยากรทำได้ยาก เนื่องจากผู้ที่
วิทยากรมืออาชีพมีจำนวนจำกัด เวลาว่างอาจไม่ตรงกับช่วงเวลาที่จัดฝึกอบรม จึงมักได้วิทยากร
แทน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมขาดความสนใจ

นอกจากนี้เรื่องการประมาณค่าใช้จ่ายของโครงการฝึกอบรม ก็ยังเป็นปัญหาและ
อุปสรรคระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการประมาณค่าใช้จ่ายทำได้ยาก รวมทั้งต้องคำนึงถึง
รายละเอียดค่าใช้จ่ายปลีกย่อย อาทิ ค่าสาธารณูปโภค ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด จึงทำให้งบประมาณที่
จัดตั้งมักไม่ค่อยพอเวลานำมาปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิธลักษณ์ พรุฑยัตร์น
(2539, บทคัดย่อ) ที่ระบุว่า โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลาง ทั้งอุตสาหกรรมหนัก
และอุตสาหกรรมเบาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีปัญหาด้านงบประมาณการ
ฝึกอบรมระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อ
พัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม โดยภาพรวม มี
ระดับน้อย อาจเป็นเพราะผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ แต่ก็
ยังมีเรื่องที่เป็นปัญหาและอุปสรรคปานกลาง ก่อนดำเนินการฝึกอบรม คือ การคัดเลือกและเชิญ
วิทยากร การติดต่อผู้เข้ารับการอบรม และการเตรียมการจัดกลุ่มกิจกรรมสัมพันธ์ ส่วนเรื่องที่เป็น
ปัญหาและอุปสรรคปานกลาง ระหว่างการฝึกอบรม คือ การดำเนินการเกี่ยวกับวิทยากร ซึ่งการวิจัย
ของ สุภวัฒน์ นิยมบุญ (2544, บทคัดย่อ) พบว่า ควรเลือกวิทยากรที่มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้
และประสบการณ์ได้ดี และการจัดห้องฝึกอบรม ก็ควรเน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้
เหมาะสมกับสภาพของผู้เข้าฝึกอบรม นอกจากนี้ จากการศึกษาของ ประเทือง ทรัพย์เกิด (2540,
บทคัดย่อ) ยังพบว่า วิทยากร และวิทยากรพี่เลี้ยง ควรเป็นผู้มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จใน
หน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่าการบริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ อาจไม่ใช่ว่ามีปัญหาต่อผู้รับผิดชอบ

ขอผลงานฝึกอบรม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในบางเรื่อง เนื่องจากต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ รวมทั้งการประสานงาน และการให้ความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย

1.5 ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม โดยภาพรวม มีระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะกระบวนการประเมินและติดตามผลนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ในเรื่องกระบวนการประเมินผลและติดตามผล ประสบการณ์ เทคนิคในการติดตามผล ระยะเวลา และความร่วมมือจากทั้งผู้เข้ารับการอบรม และแม้แต่ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมเอง ซึ่งจากผลการวิจัยของ ชวฤทธิ์ ปัญญาไว (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ. ระยอง พบว่า ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางมีปัญหาด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ทั้งที่สถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางน่าจะมีความสามารถในการบริหารและงบประมาณพอเพียงกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า เรื่องที่ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคมาก คือ การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปรายงานการประเมินผล เหตุที่เรื่องนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคมาก อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งวิธีการสรุปผลการประเมิน และเขียนรายงานต่อผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชารวมทั้งการแจ้งข้อมูลที่ได้ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และยุ่งยากพอสมควร ดังที่งานวิจัยของ ศิริเพ็ญ นัยจิต (2540, บทคัดย่อ) พบว่า การประเมินผลและการติดตามผล ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญลักษณ์ พรฤทัยรัตน์ (2539, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า โดยภาพรวม และเป็นรายด้าน โรงงานอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมเบา มีปัญหาการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชวฤทธิ์ ปัญญาไว (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม: ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ. ระยอง พบว่า สถานประกอบการในอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมเบามีปัญหาการฝึกอบรมแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการในอุตสาหกรรมหนักมีปัญหาการฝึกอบรมมากกว่าอุตสาหกรรมเบา

นอกจากนี้ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อย ส่วนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีความพร้อมในการจัดฝึกอบรมมากกว่าสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ ซึ่งจากงานวิจัยของ วันเพ็ญ ชูชื่น (2541, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาหาความต้องการในการฝึกอบรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทางด้านงานเชื่อม พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมทางด้านงานเชื่อม ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านหลักการพื้นฐานของงานเชื่อม ได้แก่ ความต้องการในด้านการฝึกอบรมด้านความรู้เรื่องคุณภาพของงานเชื่อม อยู่ในระดับมาก ความต้องการในด้านการฝึกอบรมด้านทักษะเชิงเทคนิค อยู่ในระดับมาก และความต้องการในการฝึกอบรมเรื่องทักษะการตรวจสอบก่อนการเชื่อมมีความต้องการ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตทั้ง 4 ประเภท มีระดับปานกลาง ส่วนในด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง ส่วนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับน้อย ส่วนในด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย ส่วนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อยที่สุด และสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง และในด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย ส่วนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อยที่สุด และสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง ส่วนในด้านการประเมิน

และติดตามผลการฝึกอบรม สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมโลหะ มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง ในขณะที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย

3. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทศวรรษของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค้นคว้านี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญธัญญ์ พรฤทัยรัตน์ (2539, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัญหาการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีปัญหาการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้จากผลการศึกษา ยังพบว่า โดยภาพรวม ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีระดับน้อย ส่วนของสถานประกอบการขนาดกลาง มีระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการขนาดใหญ่มีความสามารถและความพร้อมทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และ เครื่องมือเครื่องใช้ มากกว่าสถานประกอบการขนาดกลาง ซึ่งงานวิจัยของ สุจิตราภรณ์ คำสอาด (2540, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารื่องการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน ตามลำดับ คือ การไม่สามารถส่งลูกจ้างเข้าโปรแกรมฝึกอบรมได้เพราะกระบวนการผลิตต้องใช้กำลังแรงงานเต็มที่ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการด้วยกันเองและหน่วยงานภาครัฐ และลูกจ้างไม่ได้ให้ความสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้ง 2 ขนาด มีระดับปานกลาง ส่วนในด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม สถานประกอบการ ทั้ง 2 ขนาด มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง ส่วนในด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม สถานประกอบการ ทั้ง 2 ขนาด มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย และในด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม สถานประกอบการทั้ง 2 ขนาด มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย และในด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม สถานประกอบการ ทั้ง 2 ขนาด มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง

จากการสัมภาษณ์ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาเบื้องต้น ที่พบว่า กระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ มีปัญหาและอุปสรรคในทุกด้าน ซึ่งรายละเอียดของปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ นั้น ไม่แตกต่างจากที่ระบุไว้ในเครื่องมือการวิจัย แต่โดยสรุป คือ มีงบประมาณจำกัด และขาดกำลังคนที่มีประสบการณ์ตรงในงานฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

4. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ โดยภาพรวม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย

ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคปัญหาของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการดำเนินการฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งยังคงเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ที่ปัญหาและอุปสรรคยังมีอยู่ระดับปานกลาง

5. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังพบว่า โดยภาพรวมแล้ว กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ในขณะที่ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก จากผลการศึกษาในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อาจมีความพร้อมด้านการฝึกอบรมและมีระบบการบริหารจัดการกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมากกว่า สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และอุตสาหกรรมโลหะ สืบเนื่องมาจากการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ภายใต้ทรรชนะผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ซึ่งในภาพรวม สถานประกอบการทั้ง 2 ประเภทมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ส่วนกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถาน

ประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ พบว่า ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในทรรชนะผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ซึ่งพบว่า ในภาพรวมแล้ว สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์มีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย ในขณะที่กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ พบว่า ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ภายใต้ทรรชนะผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ซึ่งพบว่า ในภาพรวมแล้ว สถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะมีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง ด้วยเหตุนี้จึงต้องทำการพิจารณารายละเอียดกระบวนการฝึกอบรมแต่ละด้านต่อไปว่าเป็นอย่างใด เพื่อที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ทำการแก้ไขในลำดับต่อไป ซึ่งผลวิจัยของกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor) (http://wdr.doleta.gov/opr/FULLTEXT/eta_default.cfm?year) ได้ระบุไว้ว่า การฝึกอบรมจะมีประสิทธิภาพในเรื่องของการเพิ่มผลิตผลก็ต่อเมื่อนายจ้างให้การสนับสนุน ทั้งยังต้องมีการสอนทักษะพื้นฐานที่ตรงกับสภาพการทำงาน และเมื่อมีการปรับปรุงองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีการปรับโครงสร้าง หรือปรับสถานที่ทำงาน ควรมีการฝึกอบรมพนักงาน โดยเน้นพนักงานเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากการให้โอกาสพนักงานได้ไปฝึกอบรม เป็นแรงจูงใจอันหนึ่งที่จะให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ตามผลการวิจัยของ คิไทริส (Chitiris, 1984)

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก ส่วนด้านการดำเนินการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ขณะที่ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก และในด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก

6. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่าน

การฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาข้างต้น ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังพบว่า โดยภาพรวมแล้ว กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ขนาดใหญ่และขนาดกลาง ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อยเช่นเดียวกัน แต่มีค่าร้อยละของระดับ การปรับปรุงที่แตกต่างกัน นั่นคือ มีค่าร้อยละเท่ากับ 63.45 และ 62.44 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณากระบวนการฝึกอบรมรายด้าน พบว่า กระบวนการฝึกอบรม ทั้ง 3 ด้าน ของสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลาง ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อยเหมือนกัน แต่ ด้วยค่าร้อยละของระดับการปรับปรุงที่แตกต่างกัน นั่นคือ ในด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการ ดำเนินการฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการศึกษาของสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ มีค่าร้อยละของระดับการปรับปรุงเล็กน้อยเป็นไปตามลำดับดังนี้ คือ 65.29, 57.06 และ 69.12 ในขณะที่ของสถานประกอบการขนาดกลาง เป็นไปตามลำดับดังนี้ คือ 55.16, 68.71 และ 63.71 ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมด้านหลักสูตรฝึกอบรม ของสถานประกอบการ ขนาดกลางมีความเหมาะสมมากกว่าของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขณะที่ด้านการดำเนินการ ฝึกอบรม ของสถานประกอบการขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพมากกว่าขนาดกลาง ซึ่งจากงานวิจัยของ สุจิตราภรณ์ คำสอาด (2540) ซึ่งทำการศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถาน ประกอบการขนาดกลาง พบว่า สถานประกอบการขนาดกลางยังมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการ ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน ขาด การประสานงาน กับสถานประกอบการด้วยตนเอง รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ และลูกจ้างไม่ให้ความสนใจ การฝึกอบรม

7. แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถาน ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ภายใต้ทฤษฎีของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและ หัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ.05

จากผลการศึกษา ยังพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ ด้านการ บริหาร โครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม และด้านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินและ ติดตามผลการศึกษา เหตุที่เป็นเช่นนี้ ก็เนื่องจากการให้น้ำหนักอันดับความสำคัญของแนวทาง การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมในแต่ละด้านของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และตัวแทน หัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ แตกต่างกัน ซึ่งการจัดอันดับ

แนวทางการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมในแต่ละด้านนั้น ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในเบื้องต้นในหัวข้อการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

8. ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) น้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง ในทุกระดับความสามารถ ส่วนทางด้านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) นั้น ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถหลังจากผ่านการฝึกอบรมแตกต่างกันออกไปในแต่ละระดับความสามารถ โดยในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) และระดับที่ 2 (การประยุกต์) ได้รับความสามารถมากกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ ส่วนในระดับที่ 3 (การจัดการ) ได้รับความสามารถเท่ากับที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง และในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) นั้น ได้รับความสามารถน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมทั้ง 2 ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดและคาดหวังเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นผลมาจากหลายสาเหตุ กล่าวคือ อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ใส่ใจต่อการฝึกอบรมเท่าไรนัก การวางแผนหลักสูตรการฝึกอบรมในเรื่องหัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา ยังไม่เอื้อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง หรืออาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นหัวหน้างานฝ่ายผลิต ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องการผลิต ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะมากกว่าการบริหารจัดการก็เป็นได้ รวมทั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเบื้องต้นที่ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมทุกด้านยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ได้รับความสามารถหรือนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้เต็มที่ ดังนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ควนตระหนักถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม ซึ่งจากงานวิจัยของ ชาญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2546) พบว่าแนวทางการใช้สมรรถนะมาปรับใช้ในการฝึกอบรม สามารถแก้ปัญหาค่าความบกพร่องด้านผลการปฏิบัติงานได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ. ชลบุรี ยังไม่สามารถสัมฤทธิ์ผล อาจเนื่องมาจากขาดการประสานและความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเห็นได้จากการดำเนินงานตามกระบวนการ

การฝึกอบรมในทุกด้านยังคงมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ โดยเฉพาะด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ที่ยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานประกอบการจะต้องหาแนวทางแก้ไขเพื่อจัดหรือลดปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานฝึกอบรมขององค์กรสัมฤทธิ์ผล ซึ่งการพัฒนาทักษะบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ทักษะระดับขององค์กรเป็นสำคัญ เนื่องจากการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบและมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว และแม้ว่าการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจหาความคุ้มค่าหรือตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้ยาก แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรง มีการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เป็นฐานในการแข่งขัน ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมด้วยการพัฒนาทักษะบุคลากรของตนในด้านต่างๆ ให้สามารถปรับตัวก้าวทันสู่ระบบ เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นรากฐานที่มั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมและแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ. ชลบุรี ในด้านต่างๆ ที่ได้นำเสนอในเบื้องต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่างๆ จากเครื่องมือการวิจัยทั้ง 2 ชุด ทั้งจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมข้อเสนอแนะทั่วไป และ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม

1.1.1 ควรมีกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ โดยมีการกำหนดไว้ว่า แต่ละตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรภาคบังคับอะไรบ้าง อาทิ ตำแหน่งงานนี้ต้องอบรมเรื่องอะไรบ้างจึงจะทำงานในตำแหน่งนี้ได้ หรือตำแหน่งงานนี้จะควรจะอบรมเรื่องอะไรบ้าง จึงจะพัฒนาและปรับปรุงงานได้ หรือตำแหน่งงานนี้จะควรจะอบรมเรื่องอะไรบ้าง จึงจะสามารถเติบโตขึ้นไปในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไปได้

1.1.2 เน้นการฝึกอบรมโดยเริ่มตั้งแต่ทัศนคติ ความรู้และทักษะ โดยทุกหลักสูตรควรเน้นการสร้างจิตสำนึกให้ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของสิ่งที่กำลังจะเรียน ชี้ให้เห็นประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นๆ

1.2 หัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม

1.2.1 ควรสอบถามความสะดวก วันเวลาการจัดฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะบางที่จัดวันเวลาการฝึกอบรมเป็นวันหยุด ทำให้ไม่ยอมมาเข้ารับการฝึกอบรม

1.2.2 ควรจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรที่ตัวเองจะเรียน เช่น บรรยายภาคในการเรียน รูปแบบการเรียนการสอน

1.2.3 ควรสอบถามความพร้อม หรือความสนใจ พร้อมทั้งแจ้งผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อลดปัญหาการสะสางงานที่อาจจะต้องค้าง ในช่วงระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากการสัมมนา

2.1 ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม

2.1.1 ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมควรสำรวจความต้องการ สำรวจปัญหา ความจำเป็นก่อนที่จะดำเนินการจัดฝึกอบรมก่อนทุกครั้ง เพื่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม ที่ตรงตามความต้องการของทั้งองค์กรและบุคลากรขององค์กร แบบสำรวจควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้เสรี จากนั้นจึงค่อยวิเคราะห์ความจำเป็นจริงออกมาเพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมต่อไป

2.1.2 ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ควรออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เน้นให้มีความยืดหยุ่น และสามารถนำไปใช้เพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ ให้แก่บุคลากรได้จริง ควรกำหนดหลักสูตร เนื้อหา สาระ ที่เป็นผลมาจากการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับหัวข้อวิชาต่างๆ ที่จะจัดฝึกอบรม เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์

2.1.3 ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ควรระบุรายละเอียดด้านต่างๆ ของโครงการฝึกอบรมให้ครบถ้วน เพื่อความราบรื่นในการอนุมัติโครงการและงบประมาณดำเนินการ ควรขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือคณาจารย์จากตำราถึงวิธีการเขียนที่ถูกต้อง

2.1.4 ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ควรจัดเจ้าหน้าที่ประสานงาน และอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้พร้อมและเป็นสัดส่วนที่พอเหมาะต่อแผนงานที่วางไว้ และจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ในการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม

2.1.5 ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ควรวัดประสิทธิภาพของการจัดฝึกอบรมใน 2 ประเด็นนี้ คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรม และระดับความสามารถ/

ทักษะที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการวัดผลที่ตัวคนหรือผู้เข้ารับการอบรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการฝึกอบรม ในครั้งนั้น ๆ เช่น การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ต้องมีการวัดระดับความสามารถ/ ทักษะ ก่อนและหลัง เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน ผลที่ได้จากการประเมิน นอกจากจะนำไปรายงานต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ควรนำผลไปปรับปรุงแก้ไขจริง และใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในคราวต่อไป

2.2 หัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ

2.2.1 ด้านหลักสูตร ควรศึกษาและสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมที่แท้จริง ไม่ควรดำเนินจัดฝึกอบรมตามกระแสนิยม หรือตามแฟชั่น หรือเพราะเป็นเรื่องที่ Hot ซึ่งอาจเป็น ประโยชน์น้อยต่อการปฏิบัติงานจริงหรือไม่คุ้มค่าต้องงบประมาณและเวลาที่เสียไป ควรจัดการ ฝึกอบรมในเนื้อหาที่เป็นเรื่องใกล้ตัว หรือให้ใกล้เคียงกับลักษณะงานของแผนกหรือฝ่าย จะทำให้ สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง

2.2.2 ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ควรให้ผู้ที่มีประสบการณ์ มีทักษะทำหน้าที่จัด ดำเนินการฝึกอบรม ควรจัดเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อดูแล อำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความเรียบร้อย รวดเร็วในการประสานงาน

2.2.3 ด้านการประเมินและติดตามผล ควรให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ตรงในเรื่องการวัดและประเมินผล เป็นคนดำเนินการประเมินและติดตามผล โดยเริ่มตั้งแต่การ ออกแบบแบบประเมิน ควรประเมินเรื่องความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรม เพราะส่วนใหญ่การประเมินผลการฝึกอบรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มักจะประเมินแต่เรื่องการ ดำเนินการจัดฝึกอบรม

3. ข้อเสนอแนะทั่วไป

3.1 ผู้บริหารองค์กร ทั้งระดับสูง ระดับกลางและระดับล่าง ควรส่งเสริมและ สนับสนุนงานด้านฝึกอบรมในทุกกระบวนการ เพื่อความสัมฤทธิ์ผลของงานฝึกอบรมขององค์กร อันเป็นการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถบุคคลกรของหน่วยงานและองค์กร รวมทั้งควรติดตาม ผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

3.2 สถานประกอบการควรจัดฝึกอบรมทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารจัดการ แก่บุคลากรระดับหัวหน้างานขององค์กร เพื่อระบบบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ

3.3 สถานประกอบการควรประสานงานกับทั้งสถานประกอบการด้วยกันเองทั้งที่อยู่ใน อุตสาหกรรมเดียวกันและต่างประเภทกันที่อาจเอื้อต่อธุรกิจขององค์กร เพื่อความร่วมมืออันดีใน การพัฒนาทักษะบุคลากรขององค์กรร่วมกัน

3.4 หน่วยงานภาครัฐ ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะแรงงานแก่สถานประกอบการใน อุตสาหกรรมประเภทต่างๆ รวมทั้งสถาบันฝึกอบรมและธุรกิจที่ให้บริการด้านฝึกอบรม

3.5 หน่วยงานภาครัฐควรผลักดันและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ด้วยการให้ทุน สนับสนุน และประสานงานการจัดหาที่ปรึกษาด้านการวิจัยและพัฒนาแก่สถานประกอบการ รวมทั้งสถาบันฝึกอบรม และธุรกิจที่ให้บริการด้านการฝึกอบรม เพื่อให้ช่วยกันสร้างสรรค์ ผลงานวิจัยและพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรม

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่น เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอาหาร เป็นต้น หรือสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ

4.2 ศึกษาถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่องานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ บุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จ. ชลบุรี และนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ โครงสร้างองค์กร เป็นต้น

4.3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านฝึกอบรมของสถาบันฝึกอบรม ภาคเอกชน หรือธุรกิจที่ให้บริการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่สถาน ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม