

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญและทรงคุณค่าที่สุดของทุกองค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ได้ดีกว่า องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้มากกว่า สามารถแข่งขันและพ่วงตนให้อยู่รอดได้ เนื่องจากปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงส่งผลกระทบต่อทิศทางการผลิต ซึ่งสามารถเห็นได้จากการที่สถานประกอบการต่าง ๆ ได้พยายามแข่งขันกันพัฒนาผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ออกมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ต่างแข่งขันกันเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทั้งในด้านปริมาณที่สามารถผลิตได้อย่างรวดเร็วต่อความต้องการของตลาด โดยใช้การบริหารจัดการและเทคโนโลยีที่ดีและทันสมัย รวมทั้งยังต้องคำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตให้เป็นที่ถูกใจผู้บริโภค เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ทั้งตลาดในประเทศและนอกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีการผลิตสูง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าอุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรม โลหะ เป็นต้น ทำให้สถานประกอบการเหล่านี้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตเพิ่มมากขึ้น ในการปรับตัวรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถานประกอบการในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีการศึกษา มีทักษะฝีมือสูง มีความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทางมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ต้องมีการพัฒนาทักษะบุคลากรของตนในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันนอกเหนือจากการพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ดังนั้นสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรของตนเพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นการยกระดับคุณภาพการผลิตและคุณภาพบุคลากรของตนอีกด้วย

นอกจากนี้ในข้อกำหนดของระบบคุณภาพ ISO 9001: 2000 หรือข้อกำหนด ISO ฉบับปี 2000 ซึ่งเริ่มบังคับใช้ทั่วโลกเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2543 ที่ผ่านมา ได้มีข้อกำหนดเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวกับคน ดังในข้อกำหนดที่ 6 การจัดการทรัพยากร (Resource Management) ข้อกำหนดที่ 6.2

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) กล่าวไว้ว่า “บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ต้องมีความสามารถบนพื้นฐานที่เหมาะสมในเรื่องพื้นฐานการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์” (<http://www.siamhr.com>) เหตุนี้องค์กรจึงต้อง

1. พิจารณาระบุความสามารถที่จำเป็นสำหรับบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์

2. จัดฝึกอบรม หรือจัดดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในอันที่จะทำให้ได้เกิดผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ตามความจำเป็น

3. ประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

4. ทำให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรมีความตระหนักในความเกี่ยวข้องและความสำคัญของกิจกรรมที่ทำและการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คุณภาพ

5. คงไว้ซึ่งบันทึกที่เหมาะสม เกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากร

การฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็นที่นิยมในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและช่วยพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของบุคลากรภายในองค์กรรวมถึงยังเป็นการช่วยแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะการฝึกอบรมไม่ใช่แค่เพียงการฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นเพียงอย่างเดียว แต่การฝึกอบรมเป็นการฝึกให้บุคลากรรู้จักใช้สมอง สติปัญญา ฝึกให้คิดและรู้จักวิพากษ์ ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ปัญหา ฝึกให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วและชาญฉลาด

ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกคนควรจะให้ความสำคัญกับเรื่องความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานและผู้ได้บังคับบัญชาของตนมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่อยู่ตลอดเวลา ตามทันกับความเปลี่ยนแปลงกับความก้าวหน้าใหม่ ๆ โดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าเกี่ยวกับวิทยาการผลิตเป็นอันมาก ก็ยิ่งทำให้ความจำเป็นในเรื่องการฝึกอบรมมีความสำคัญมากกว่าแต่ก่อน ทั้งนี้เพราะ

1. งานบางอย่างได้ขยายขอบเขตกว้างขึ้น ซึ่งทำให้คนงานจำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม

2. งานบางอย่างตามลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้ต้องการใช้บุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่างมากขึ้น

3. งานหลายชนิดก็อาจจะหมดสิ้นไป โดยมีงานที่จัดขึ้นใหม่มาทดแทน เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ลงบัญชีแทนการลงบัญชีด้วยมือคน

ดังนั้นผู้บริหาร ฝ่ายการพนักงาน หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องคอยติดตามเหตุการณ์ที่จะเป็นสิ่งที่บอกเหตุและช่วยให้ทราบถึงปัญหา ความจำเป็น ที่จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งอาจสังเกตเห็นได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้ ([http:// www.siamhr.com](http://www.siamhr.com))

1. พนักงานไม่สามารถทำงานได้มาตรฐานที่กำหนดให้
2. เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
3. การเกิดสูญเสียน้ำมันเปลืองในวัตถุดิบ และมีของเสียหายมาก
4. ต้องมีการซ่อมเครื่องจักรบ่อย ๆ
5. มีพนักงานถูกย้ายงานและลาออกจากงานบ่อย ๆ
6. จากรายงานของพนักงานสามารถวิเคราะห์ได้ว่าผลผลิตมีประสิทธิภาพต่ำ
7. เกิดปัญหาพนักงานเหน็ดเหนื่อยมากและท้อถอยในการปฏิบัติงาน
8. เมื่องานค้างค้ำ หรือสะดุดลง ณ จุดต่าง ๆ
9. เมื่อพนักงานไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด

การจัดฝึกอบรมนั้น ส่วนมากฝ่ายการพนักงานหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้เข้าไปช่วยเหลือหัวหน้าในสายงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมด้านการฝึกอบรมให้ เช่น การจัดโปรแกรมการฝึกอบรม หมายกำหนดการฝึกอบรม การจัดอุปกรณ์ที่ใช้ และการเป็นตัวกลางประสานกับหน่วยงานที่ให้บริการการฝึกอบรมจากภายนอก เป็นต้น โดยในองค์กรที่มีขนาดใหญ่หน่วยงานฝึกอบรมอาจมีการแยกตัวออกเป็นหน่วยงานต่างหากรับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง โดยขึ้นอยู่กับฝ่ายการพนักงานหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน แต่สำหรับองค์กรขนาดเล็ก อาจใช้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ในการฝึกอบรมหรืออาจใช้วิธีการส่งพนักงาน ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา สมาคมวิชาชีพ ตลอดจนหน่วยงานของรัฐที่ให้บริการด้านนี้ ซึ่งย่อมจะเป็นการช่วยประหยัดต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมและสะดวกมากกว่าการจัดขึ้นเองภายในองค์กร

เมื่อการฝึกอบรมเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้าง ความรู้ ความชำนาญ และ ประสิทธิภาพในการทำงานแก่บุคลากรหรือพนักงานขององค์กร ตลอดจนช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงควรมีการกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรง มีการวางแผนการฝึกอบรมไว้ชัดเจน นโยบายการฝึกอบรมของแต่ละองค์กร แต่ละหน่วยงานย่อมแตกต่างกันไปตามความสามารถและปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมนั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมต้องขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของฝ่ายบริหารขององค์กร และความสามารถของผู้ที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมเป็นสำคัญ รวมถึงการตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมของตัวผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมเอง เพราะแม้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือนักฝึกอบรมจะมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานเพียงใด แต่หากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยและขาดความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแล้ว งานฝึกอบรมก็ไม่สัมฤทธิ์ผล ไม่มีประสิทธิภาพหรืออาจชะงักงันได้

นอกจากนี้ผู้ที่รับผิดชอบงานฝึกอบรม หรือผู้จัดฝึกอบรมจะต้องเข้าใจขั้นตอนหรือกระบวนการฝึกอบรมอย่างถ่องแท้ เพราะกระบวนการฝึกอบรมจะเป็นกรอบสำคัญในการดำเนินงานฝึกอบรมให้บรรลุผล อาทิ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมใด ๆ ขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรขององค์กรนั้น จะต้องมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมก่อน โดยผู้รับผิดชอบจัดฝึกอบรมจะต้องสามารถวิเคราะห์ห้วงองค์กร สามารถวิเคราะห์ทั้งงาน และวิเคราะห์ห้วงบุคลากรขององค์กร ว่ามีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใดก่อนที่จะจัดหลักสูตรฝึกอบรมขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรอย่างแท้จริงภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

แม้ว่ากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรขององค์กรนั้นอาจจะแตกต่างกันออกไปบ้างตามสภาพขององค์กรและประเภทของการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร แต่ทุกองค์กรย่อมต้องมีกรอบหลักที่ช่วยให้การดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบเป็นขั้นตอน แต่การดำเนินการปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวดังกล่าวย่อมต้องประสบปัญหาไม่มากนัก ดังที่ จารุณี วงศ์คำแน่น ซึ่งเป็นหัวหน้าแผนกจัดฝึกอบรมบริษัทเคพีโทรนิคส์ได้ให้สัมภาษณ์ไว้วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2538 ว่า “แม้อุตสาหกรรมจะพัฒนาไปอย่างกว้างขวางแล้วก็ตามแต่การฝึกอบรมก็ประสบปัญหาอยู่เสมอ เช่น ระยะเวลาในการดำเนินการจัดฝึกอบรมไม่สามารถจัดได้ตามนโยบายของผู้บริหาร ความยากลำบากในการเลือกใช้กลวิธีการฝึกอบรมซึ่งผู้เข้ารับการอบรมมักจะเบื่อหน่ายในวิธีการแบบบรรยายล้วน การคัดเลือกบุคลากรส่งเข้ารับการฝึกอบรมส่วนมากไม่ได้รับฝึกอบรมในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมักจะไม่ให้ความสนใจในการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมยังทำหน้าที่บริหารงานอื่นด้วยในคราวเดียวกัน ทำให้ขาดความรู้และประสบการณ์ในกระบวนการฝึกอบรมโดยตรง” (ธัญลักษณ์ พรฤทัยรัตน์, 2539, หน้า 3)

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยอีกมากที่ทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของงานฝึกอบรมซึ่งได้ผลสรุปว่า งานฝึกอบรมยังประสบปัญหาอยู่ ดังที่ ชวฤทธิ์ ปัญญาโว (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม: ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เน้นถึงการศึกษากระบวนการฝึกอบรมในขั้นตอนของการดำเนินการจัดฝึกอบรม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วพบว่ายังมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมหนักมีปัญหากการฝึกอบรมมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมเบา และสถานประกอบการขนาดใหญ่มีปัญหาใน

ด้านอุปกรณ์การฝึกอบรมและสถานที่ฝึกอบรมมากกว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก และผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมอีกขั้นในตอนหนึ่งที่ยังคงประสบปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ การประเมินผลการฝึกอบรม

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวเบื้องต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนของปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรขององค์กร และเพื่อความสมบูรณ์จึงได้ใช้การเก็บข้อมูลและทำการศึกษาโดยการสอบถามข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง และรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงในงานด้านนี้ควบคู่กันไป อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดฝึกอบรมของสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ส่วนมูลเหตุจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ก็เนื่องจากว่าเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวของการลงทุนอย่างรวดเร็วซึ่งแต่เดิมในเดือนตุลาคม 2546 มีสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในนิคม 216 แห่ง แต่พออย่างเข้าสู่เดือนกุมภาพันธ์ 2547 กลับมีสถานประกอบการเพิ่มขึ้นเป็น 231 แห่ง (ศูนย์อำนวยการนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) ซึ่งกินระยะเวลา 4-5 เดือนเท่านั้น ส่วนการเลือกศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรม 4 ประเภท คือ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเคมี และอุตสาหกรรมโลหะ ก็เนื่องจากอุตสาหกรรมแต่ละประเภทดังกล่าวอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง อีกทั้งเป็นประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ที่มีการลงทุนอยู่ในนิคมนี้ และเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางก็ด้วยเหตุผลที่ว่ามีความเป็นไปได้ในเรื่องขีดความสามารถและศักยภาพที่มากกว่าในการจัดฝึกอบรมบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ

3. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม
4. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ
5. เพื่อศึกษาแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ
6. เพื่อศึกษาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ
7. เพื่อศึกษาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ
8. เพื่อศึกษาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ
9. เพื่อศึกษาทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ
10. เพื่อศึกษาความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม คิดหรือคาดหวัง ให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรม ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตจัดฝึกอบรมขึ้น

คำถามสำหรับการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เมื่อเปรียบเทียบกับประเภทอุตสาหกรรม เหมือนหรือแตกต่างกัน อย่างไร

2. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เมื่อเปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม เหมือนหรือแตกต่างกัน อย่างไร
4. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ เหมือนหรือแตกต่างกัน อย่างไร
5. ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม สอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร
6. ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรรณะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม มีอะไรบ้าง
7. ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรรณะตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม มีอะไรบ้าง
8. สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตมีการจัดฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) อะไรบ้าง เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต และมีการจัดฝึกอบรมทักษะดังกล่าวอย่างไร
9. สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตมีการจัดฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) อะไรบ้าง เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต และมีการจัดฝึกอบรมทักษะดังกล่าวอย่างไร
10. ความสามารถในการแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง ให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดขึ้น เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเปรียบเทียบกับประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

2. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

3. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบกับประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

4. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบกับขนาดสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลของการวิจัยนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต รวมทั้งยังได้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งทางด้านงานฝึกอบรมและงานฝ่ายผลิตโดยตรง อันจะเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้ฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการฝึกอบรมในการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนงานฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
 - 1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1.1.1 ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรม การผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 170 คน

1.1.2 ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการใน อุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 170 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.2.1 ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรม การผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำนวน 118 คน ตามการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 303) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

1.2.2 ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 118 คน ตามการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 303) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ ดังนี้

2.1.1 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

2.1.1.1 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

2.1.1.2 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.1.1.3 อุตสาหกรรมเคมี

2.1.1.4 อุตสาหกรรมโลหะ

2.1.2 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.2.1 ขนาดใหญ่ มีจำนวนการจ้างงานเกิน 200 คน

2.1.2.2 ขนาดกลาง มีจำนวนการจ้างงานเกิน 50 แต่ไม่เกิน 200 คน

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทรรชนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่ผ่านการฝึกอบรม และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรม การผลิตจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต ได้แก่

2.2.1.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills)

2.2.1.2 ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills)

2.2.2 ความสามารถในการในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่คิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดขึ้น และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรมทั้ง 2 ทักษะดังกล่าวข้างต้น แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

2.2.2.1 ระดับที่ 1 การเรียนรู้ (Learn)

2.2.2.2 ระดับที่ 2 การประยุกต์ (Apply)

2.2.2.3 ระดับที่ 3 การจัดการ (Master)

2.2.2.4 ระดับที่ 4 การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ (Lead)

2.2.3 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.2.3.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.2.3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.3.3 การกำหนดโครงการฝึกอบรม

2.2.3.4 การบริหารโครงการฝึกอบรม

2.2.3.5 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

2.2.4 กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.2.4.1 หลักสูตรฝึกอบรม

2.2.4.2 การดำเนินการฝึกอบรม

2.2.4.3 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

2.2.5 แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.2.5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.2.5.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.5.3 การกำหนดโครงการฝึกอบรม

2.2.5.4 การบริหารโครงการฝึกอบรม

2.2.5.5 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

3. ขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็นต่อไปนี้

3.1 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 3.1.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
- 3.1.3 การกำหนดโครงการฝึกอบรม
- 3.1.4 การบริหารโครงการฝึกอบรม
- 3.1.5 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

3.2 ศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรรชนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 3.2.1 หลักสูตรฝึกอบรม
- 3.2.2 การดำเนินการฝึกอบรม
- 3.2.3 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

3.3 ศึกษาแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 3.3.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 3.3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
- 3.3.3 การกำหนดโครงการฝึกอบรม
- 3.3.4 การบริหารโครงการฝึกอบรม
- 3.3.5 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

3.4 ศึกษาแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรชนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 3.4.1 หลักสูตรฝึกอบรม
- 3.4.2 การดำเนินการฝึกอบรม
- 3.4.3 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

3.5 ศึกษาเฉพาะการจัดฝึกอบรมที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดขึ้น

ภายในเองเท่านั้น ไม่สนใจศึกษาการจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก หรือ สถาบันต่าง ๆ หรือกับองค์การภายนอกต่าง ๆ

3.6 ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ.ชลบุรี

3.7 ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต 4 ประเภท คือ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเคมี และอุตสาหกรรมโลหะ

3.8 ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้น ไม่สนใจศึกษาสถานประกอบการขนาดเล็กหรือรายย่อย

3.9 ศึกษาเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตเท่านั้น

3.10 ศึกษาเฉพาะความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรม และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังต่อไปนี้เท่านั้น คือ ระดับที่ 1 การเรียนรู้ (Learn) ระดับที่ 2 การประยุกต์ (Apply) ระดับที่ 3 การจัดการ (Master) และ ระดับที่ 4 การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ (Lead)

3.11 การศึกษาการพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในครั้งนี้อยู่ หมายถึง

3.11.1 การศึกษาความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการคิดหรือคาดหวัง ให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตนั้น ๆ จัดขึ้น และ

3.11.2 การศึกษาความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตนั้น ๆ จัดขึ้น

3.12 ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง พนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ตั้งแต่ระดับซูเปอร์ไวเซอร์ (Supervisor) ขึ้นไป ที่ผ่านการฝึกอบรม

3.13 ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง พนักงานของสถานประกอบการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ หมายถึง ข้อขัดข้องในการดำเนินงานตามกระบวนการฝึกอบรมของสถานประกอบการที่ทำให้งานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น หลักสูตรที่สร้างไม่สามารถตอบสนองความต้องการ และไม่สามารถแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นได้ เป็นต้น

2. แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามกระบวนการฝึกอบรมของสถานประกอบการอื่นจะทำให้งานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ของบุคลากรของสถานประกอบการใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การเรียนรู้ (Learn) ระดับที่ 2 การประยุกต์ (Apply) ระดับที่ 3 การจัดการ (Master) และ ระดับที่ 4 การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ (Lead)

4. ระดับความสามารถ (Proficiency Level) หมายถึง การบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของสถานประกอบการหลังจากผ่านการฝึกอบรม

5. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดว่าจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ในเรื่องอะไรบ้าง โดยเทคนิคและวิธีการอย่างไร และจะต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์

6. หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกรอบที่กำหนดว่าจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ในเรื่องอะไรบ้าง โดยเทคนิคและวิธีการอย่างไร และจะต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์

7. การดำเนินการฝึกอบรม หมายถึง การอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้กับทั้งวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม พร้อมควบคุมการฝึกอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ และบรรลุวัตถุประสงค์

8. การกำหนดโครงการฝึกอบรม หมายถึง การพิจารณาเลือกโครงการฝึกอบรมรวมถึงการระบุรายละเอียดของการฝึกอบรม

9. การบริหารโครงการฝึกอบรม หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานแต่ละโครงการฝึกอบรมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

10. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาสถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่อผลสำเร็จของงานซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

11. การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลการฝึกอบรมว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร

12. สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีสินทรัพย์ถาวรสุทธิเกิน 200 ล้านบาท หรือมีจำนวนการจ้างงานเกิน 200 คน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

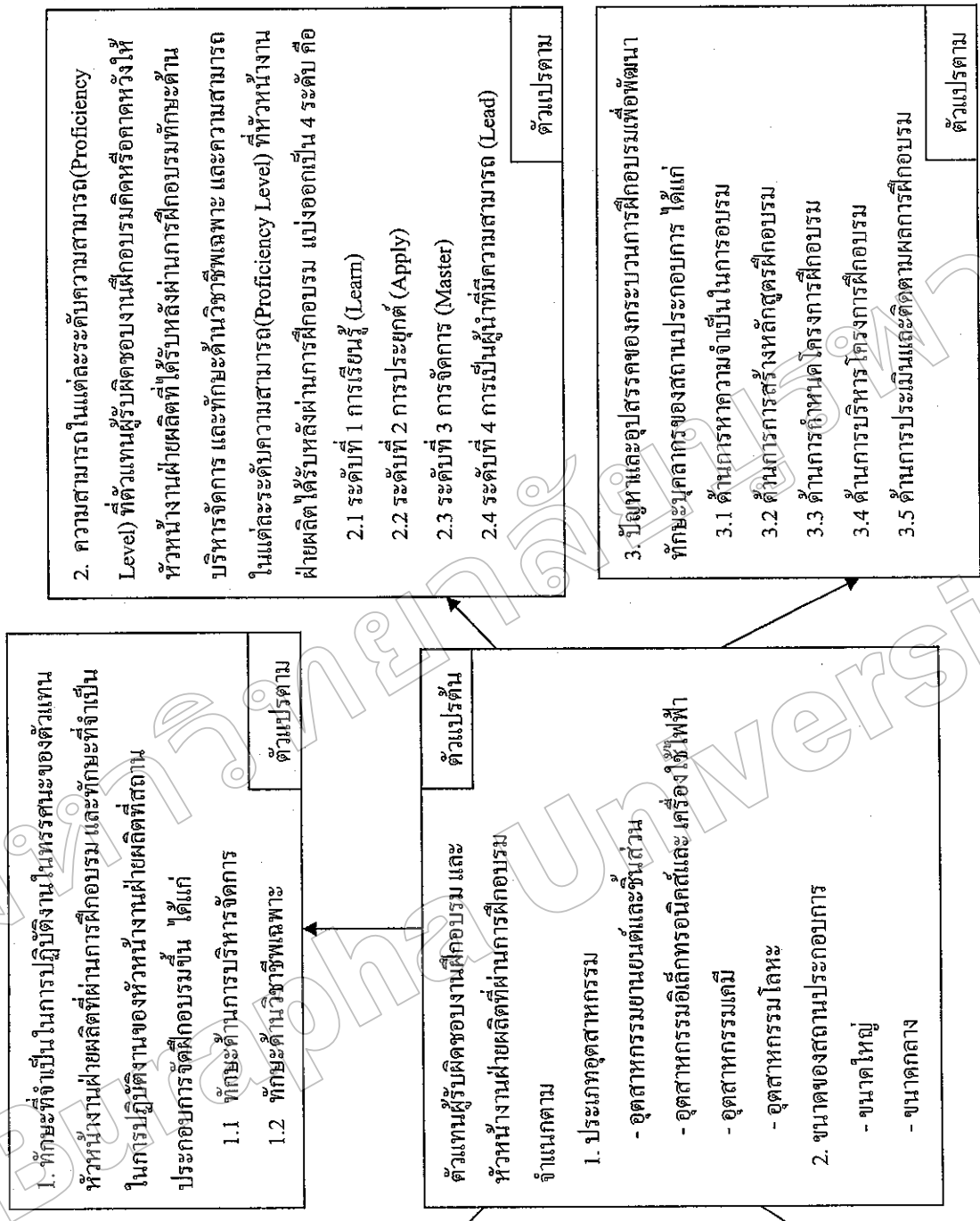
13. สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีสินทรัพย์ถาวรสุทธิ เกิน 50 แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท หรือมีจำนวนการจ้างงาน เกิน 50 แต่ไม่เกิน 200 คน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

14. อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง การอุตสาหกรรมที่ทำการผลิตด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยี

15. ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชำนาญหรือความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills)

16. ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) หมายถึง ความรู้และความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร เป็นต้น

17. ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง ความรู้และความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารหรือจัดการงานให้ลุล่วง เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำ เป็นต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของกรศึกษาครั้งนี้