

วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม  
ภาคตะวันออก

จากรุบล ทนศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา

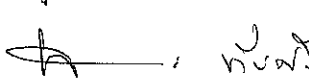
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ จารุบล ทนศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

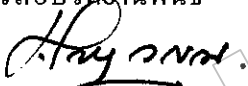
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

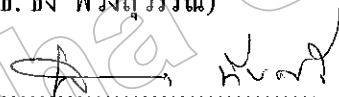
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศิริ)


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สมศักดิ์ ลีลา)

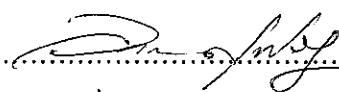
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
..... ประธาน  
(ดร. ช. ชง พวงสุวรรณ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศิริ)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สมศักดิ์ ลีลา)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ลัดดา สุขปรีดี)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2550

มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำภาคต้น ปีการศึกษา 2549

Burapha University

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สมศักดิ์ ลิลา และดร. สุรียัน นนทศักดิ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาเพื่อให้คำแนะนำ ซึ่งแนวทางการทำวิจัยนี้ทุกขั้นตอน ตลอดจนให้คำปรึกษาในทุก ๆ ด้านงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ไพรัตน์ วงษ์นาม, รองศาสตราจารย์ ถัดดา สุขปรีดี, อาจารย์ กัญจนวัย นนทแก้ว, อาจารย์เฉลิมศรี จันทร์ทอง, อาจารย์จิติ ราศีกุล และคุณ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ เสนอแนะและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้บริหารหน่วยงานฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกทุกท่าน ที่สละเวลาในการให้ข้อมูล ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจำเนียร ทนศิริ และคุณแม่บุญล้อม ทนศิริ ที่สนับสนุนในการศึกษาทั้งในด้านทุนทรัพย์และกำลังใจ ตลอดจนความช่วยเหลือทุกทางที่ท่านจะสามารถทำได้ และขอบคุณ น้องมนตร์คนน์ ทนศิริ น้องสาวสุดที่รัก พี่ศุภเชษฐ รสนานนท์ และครอบครัว ที่ให้ความช่วยเหลือ ส่งกำลังใจและเอาใจช่วยเสมอมา

ขอบคุณเพื่อนทุก ๆ คน ทั้งเพื่อน ๆ สมัยมัธยมศึกษา รวมทั้ง เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคน ที่มีส่วนสร้างชีวิตในมหาวิทยาลัยบูรพาของผู้วิจัยให้มีสีสัน และให้ความช่วยเหลือในทุกด้านอย่างเต็มที่ ให้คำแนะนำ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยทำให้สามารถผ่านอุปสรรคต่าง ๆ จนมีวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้นมาได้

จารุบล ทนศิริ

45910337: เทคโนโลยีทางการศึกษา; กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา)

คำสำคัญ: สมรรถนะ/ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

จารุบล ทนศิริ: วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก (FACTOR ANALYSIS ON COMPETENCIES OF TRAINING OFFICER IN THE INDUSTRIAL ESTATE IN THE EASTERN REGION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ฉลอง ทับศรี, Ed.D., สมศักดิ์ ธิลา, กศ.ด., สุรียัน นันทศักดิ์, Ed.D., 193 หน้า. ปี พ.ศ. 2550.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ และอธิบายระดับความสำคัญของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารงานฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายฝึกอบรม หรือหัวหน้าแผนกฝึกอบรม ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 480 คน และผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และตรวจสอบคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ครบถ้วน ได้จำนวน 441 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.88 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิควิธีแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) และทำการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax

ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ คือ

1. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงานฝึกอบรม
2. สมรรถนะด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรม
3. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถเพื่อส่งเสริมในการปฏิบัติงานฝึกอบรม
4. สมรรถนะด้านความรู้ในองค์กรและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการบริหารงาน
6. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
7. สมรรถนะด้านความรู้ในการวิเคราะห์และคัดเลือกหัวข้อการฝึกอบรมในตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

8. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการมีมนุษยสัมพันธ์
9. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
10. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการประเมินและติดตามผล
11. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์
12. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการคิดแง่บวกและมั่นใจในตนเอง
13. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการสร้างเครือข่ายและรักษาสัมพันธภาพ

อันดีร่วมกับผู้อื่น

14. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการคำนวณและใช้ภาษา
15. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการรับผิดชอบ

45910337: MAJOR: EDUCATIONAL TECHNOLOGY; M.Ed. (EDUCATIONAL TECHNOLOGY)

KEYWORD: COMPETENCIES/ TRAINING OFFICER

JARUBON THONSIRI:FACTOR ANALYSIS ON COMPETENCIES OF TRAINING OFFICER IN THE INDUSTRIAL ESTATE IN THE EASTERN REGION. THESIS ADVISORS: CHALONG TUBSREE, Ed.D., SOMSUK LILA, Ph.D., SURIYUN NONTASAK, Ed.D., 193 P. 2007.

The purposes of this study were to analyze and explain the factors of competencies of training officers in the Industrial Estates in the Eastern Region, according to training managers' opinions. The samples of this study were 480 personnel including managers of Human Resources Department, heads of training division or section in the factories of Industrial Estate in the Eastern Region. They were selected through Stratified random sampling. The researcher distributed 480 questionnaires via post office. The returned questionnaires were 441 copies, equal to 91.88 %

The researcher used means standard deviations and factor analysis for the data analysis, and then extracts the factors through use of Principle Component Analysis and rotated the Orthogonal through Varimax.

The results of the study were that 15 competencies were identified as follows:

1. Individual characteristics supporting the work in training .
2. The knowledge on training curriculum and training management.
3. The competency supporting training operation.
4. The competency in term of knowledge in organization and building the learning organization.
5. The competency in management.
6. The competency in communication and team work.
7. The factor of competency in analyze and choosing the training program that meet the target group.
8. The competency concerning interpersonal skill.
9. The competency in terms of problem solving.

10. The competency in evaluation and follow up.
11. The competency in critical thinking.
12. The competency in terms of positive thinking and self confidential
13. The competency in networking and building good relationship.
14. The competency in mathematics and language.
15. The competency in responsibility

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University



## สารบัญ

| บทที่  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                           | จ    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                        | ช    |
| สารบัญ.....                                    | ณ    |
| สารบัญตาราง.....                               | ณ    |
| สารบัญภาพ.....                                 | ท    |
| บทที่  |      |
| 1 บทนำ.....                                    | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....            | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                   | 5    |
| คำถามเพื่อการวิจัย.....                        | 5    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....      | 6    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                      | 6    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                         | 7    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                           | 9    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....          | 11   |
| แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....    | 11   |
| ความหมายของการฝึกอบรม.....                     | 11   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ..... | 12   |
| กระบวนการฝึกอบรม.....                          | 15   |
| การแบ่งประเภทการฝึกอบรม.....                   | 21   |
| บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....                | 24   |
| คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....            | 27   |
| งานวิจัยเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....       | 29   |
| สมรรถนะ.....                                   | 35   |
| ความหมายของสมรรถนะ.....                        | 35   |
| ลักษณะของสมรรถนะ.....                          | 37   |
| ประโยชน์ของการนำระบบสมรรถนะไปใช้ในองค์กร.....  | 38   |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่   | หน้า |
|---|------|
| ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....   | 41   |
| ด้านความรู้.....  | 41   |
| ด้านทักษะและความสามารถ.....   | 45   |
| ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล.....   | 48   |
| การวิจัยเชิงผสมผสาน.....  | 51   |
| การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....   | 54   |
| โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.....   | 56   |
| 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....  | 57   |
| กระบวนการวิจัย.....   | 58   |
| วิธีการศึกษาค้นคว้าการวิจัยเชิงคุณภาพ.....  | 58   |
| วิธีการเข้าสู่การศึกษากาตสนาม.....  | 59   |
| การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....   | 60   |
| วิธีการศึกษาค้นคว้าการวิจัยเชิงปริมาณ.....  | 60   |
| เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล.....   | 64   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 65   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 65   |
| การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....   | 66   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 66   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 67   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative)..                            | 67   |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....  | 68   |
| ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม..... | 69   |
| ส่วนที่ 3 สรุปคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....   | 89   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการปริมาณ (Quantitative).....                            | 90   |
| สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 90   |
| เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล.....   | 90   |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่   | หน้า |
|---|------|
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 90   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 91   |
| 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....  | 109  |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....  | 109  |
| สรุปผลการวิจัย.....   | 109  |
| อภิปรายผล.....  | 110  |
| ข้อเสนอแนะ.....   | 119  |
| บรรณานุกรม.....   | 120  |
| ภาคผนวก.....  | 124  |
| ภาคผนวก ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญ.....  | 125  |
| ภาคผนวก ข แบบบันทึกการสัมภาษณ์.....   | 127  |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....  | 181  |
| ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน<br>ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละ<br>องค์ประกอบ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบซึ่งได้จากวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ..... | 188  |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย.....  | 195  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนประชากรของการศึกษาค้นคว้า.....   | 8    |
| 2 สรุปลักษณะที่น่าจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบตามแนวคิดของบุคคล<br>ต่าง ๆ .....  | 40   |
| 3 จำนวนประชากรของการศึกษาค้นคว้า.....   | 62   |
| 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารงานฝึกอบรบในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขต<br>นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก.....  | 63   |
| 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก.....  | 68   |
| 6 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารงานฝึกอบรบเขตนิคม<br>อุตสาหกรรมภาคตะวันออก.....   | 91   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้บริหารงานบุคคลที่มีต่อ<br>คุณลักษณะด้าน “ความรู้” ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่<br>ฝึกอบรบใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยรวม<br>และเป็นรายข้อ.....           | 92   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารงานบุคคลที่มีต่อ<br>คุณลักษณะด้าน “ทักษะและความสามารถ” ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการ<br>ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรม<br>ภาคตะวันออก โดยรวมและเป็นรายข้อ.....  | 94   |
| 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารงานบุคคลที่มีต่อ<br>คุณลักษณะด้าน “คุณลักษณะส่วนบุคคล” ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน<br>ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมภาค<br>ตะวันออก โดยรวมและเป็นรายข้อ..... | 96   |
| 10 องค์ประกอบที่หนึ่ง สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมในการ<br>ปฏิบัติงานฝึกอบรบ.....   | 98   |
| 11 องค์ประกอบที่สอง สมรรถนะด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการ<br>ฝึกอบรบและดำเนินการฝึกอบรบ.....  | 99   |
| 12 ปัจจัยที่ 3 องค์ประกอบที่สาม สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถเพื่อส่งเสริม<br>ในการปฏิบัติงานฝึกอบรบ.....   | 100  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 13 องค์ประกอบที่สี่ สมรรถนะด้านความรู้ในองค์กรและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้.....  | 101  |
| 14 องค์ประกอบที่ห้า สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการบริหารงาน.....   | 102  |
| 15 องค์ประกอบที่หก สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม.....  | 102  |
| 16 องค์ประกอบที่เจ็ด สมรรถนะด้านความรู้ในการวิเคราะห์และคัดเลือกหัวข้อการฝึกอบรมในตรงกับกลุ่มเป้าหมาย.....   | 103  |
| 17 องค์ประกอบที่แปด สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการมีมนุษยสัมพันธ์..  | 104  |
| 18 องค์ประกอบที่เก้า สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า.....  | 104  |
| 19 องค์ประกอบที่ 10 สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการประเมินและติดตามผล.....  | 105  |
| 20 องค์ประกอบที่ 11 สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์.....  | 106  |
| 21 องค์ประกอบที่ 12 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการคิดแบ่งบวกและมั่นใจในตนเอง.....  | 106  |
| 22 องค์ประกอบที่ 13 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการสร้างเครือข่ายและรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีร่วมกับผู้อื่น.....                                      | 107  |
| 23 องค์ประกอบที่ 14 สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการคำนวณและใช้ภาษา.....   | 107  |
| 24 องค์ประกอบที่ 15 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการรับผิดชอบ.....   | 108  |
| 27 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ.....  | 189  |
| 28 น้ำหนักองค์ประกอบซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยวิธี Principal Component Analysis หลังหมุนแกนด้วยวิธี Varimax with Kaiser Normalization..... | 192  |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่  | หน้า |
|---|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพ.....    | 6    |
| 2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ.....    | 7    |
| 3 กระบวนการทำงานแบบระบบ.....                          | 13   |
| 4 อธิบายแนวคิดของการฝึกอบรมเชิงระบบ.....              | 14   |
| 5 กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ.....              | 19   |
| 6 กระบวนการฝึกอบรมและความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอน..... | 20   |
| 7 แสดงกระบวนการฝึกอบรม.....                           | 20   |
| 8 แสดงความหมายของ Competency.....                     | 35   |
| 9 แสดงความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลของขีดความสามารถ.....  | 38   |
| 10 แสดงส่วนประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....       | 54   |