

บทที่ 4

ผลที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและที่ได้รับคืนจากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝักอบรม และหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝักอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและที่ได้รับคืนจากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝักอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ ทักษะด้านที่รับผิดชอบจัดฝักอบรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบงานฝักอบรม

1.2 ข้อมูลแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและที่ได้รับคืนจากตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝักอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ และทักษะที่ผ่านการฝักอบรมจากสถานประกอบการ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ในทรศนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และการจัดฝักอบรมทักษะทั้ง 2 ด้านข้างต้นของสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต

2.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในทรศนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝักอบรมของสถานประกอบการ

2.2 การจัดฝักอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ

3. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝักอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝักอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ โดยแยกตามรายด้าน และโดยภาพรวม

4. วิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการ โดยแยกตามรายด้าน และโดยภาพรวม

5. วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ แยกตามด้าน

6. วิเคราะห์ข้อมูลความสามารถที่หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ กับความสามารถที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม คิดหรือคาดหวัง ให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรม ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เปรียบเทียบตามระดับความสามารถ (Proficiency Level)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง และได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม

1.1 ข้อมูลแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ ทักษะด้านที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรม

ตารางที่ 3 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ
	แบบสอบถามที่ส่ง	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	
1. ยานยนต์และชิ้นส่วน	63	51	80.95
2. อิเล็กทรอนิกส์-เครื่องใช้ไฟฟ้า	28	23	82.14
3. เคมีภัณฑ์	11	9	81.81
4. โลหะ	16	13	81.25
รวม	118	96	81.35

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม มีรายละเอียด ดังนี้ คือ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ได้รับแบบสอบถามคืน 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.95 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้รับคืน 23 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.14 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ได้รับคืน 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.81 และอุตสาหกรรมโลหะ ได้รับคืน 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.35

ตารางที่ 4 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ
	แบบสอบถามที่ส่ง	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	
1. ขนาดใหญ่	41	34	82.93
2. ขนาดกลาง	77	62	80.52
รวม	118	96	81.35

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ เป็นดังนี้ คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ ได้รับแบบสอบถามคืน 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.93 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง ได้รับคืน 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.52

ตารางที่ 5 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทักษะด้านที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรม

ทักษะด้านที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรม	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	ร้อยละ
1. ทักษะด้านบริหารจัดการ	17	17.71
2. ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ	14	14.58
3. ทักษะ ทั้ง 2 ด้าน	65	67.71
รวม	96	100

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทักษะที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรมเป็นดังนี้ คือ รับผิดชอบทักษะด้านบริหารจัดการ (Management Skills) ได้รับแบบสอบถามคืน 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.71 รับผิดชอบทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ได้รับคืน 14 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 14.58 และรับผิดชอบทักษะทั้ง 2 ด้าน ได้รับคืน 65 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.71

ตารางที่ 6 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรม	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	ร้อยละ
1. หน่วยงานภายใน	20	20.84
2. หน่วยงานภายนอก	38	39.58
3. ความร่วมมือระหว่างภายในกับภายนอก	38	39.58
รวม	96	100

จากตารางที่ 6 สรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดฝึกอบรมมีรายละเอียดดังนี้ คือ หน่วยงานภายใน ได้รับแบบสอบถามคืน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 20.84 หน่วยงานภายนอก ได้รับคืน 38 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 39.58 และเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในกับภายนอก ได้รับคืน 38 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 39.58

1.2 ข้อมูลแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน จากตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ และทักษะที่ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการ

ตารางที่ 7 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากตัวแทนหัวหน้าฝ่ายผลิตที่ผ่านการ
ฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน		ร้อยละ
	แบบสอบถามที่ส่ง	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	
1. ยานยนต์และชิ้นส่วน	63	51	80.95
2. อิเล็กทรอนิกส์-เครื่องใช้ไฟฟ้า	28	23	82.14
3. เคมีภัณฑ์	11	9	81.81
4. โลหะ	16	13	81.25
รวม	118	96	81.35

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากตัวแทนหัวหน้างาน
ฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภท
อุตสาหกรรม มีรายละเอียดดังนี้ คือ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ได้รับแบบสอบถามคืน 51
ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.95 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้รับคืน 23 ฉบับ คิด
เป็นร้อยละ 82.14 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ได้รับคืน 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.81 และอุตสาหกรรม
โลหะ ได้รับคืน 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.35

ตารางที่ 8 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากตัวแทนหัวหน้าฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม
ของสถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน		ร้อยละ
	แบบสอบถามที่ส่ง	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	
1. ขนาดใหญ่	41	34	82.93
2. ขนาดกลาง	77	62	80.52
รวม	118	96	81.35

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากตัวแทนหัวหน้างาน
ฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด
สถานประกอบการ เป็นดังนี้ คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ ได้รับแบบสอบถามคืน 34 ฉบับ

คิดเป็นร้อยละ 82.93 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง ได้รับคืน 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.52

ตารางที่ 9 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากตัวแทนหัวหน้าฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม
ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทักษะที่ผ่านการฝึกอบรม

ทักษะด้านที่ผ่านการฝึกอบรม	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	ร้อยละ
1. ทักษะด้านบริหารจัดการ	17	17.71
2. ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ	18	18.75
3. ทักษะ ทั้ง 2 ด้าน	61	63.54
รวม	96	100

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากตัวแทนหัวหน้างาน
ฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทักษะที่ผ่าน
การฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้ คือ ผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านบริหารจัดการ (Management
Skills) ได้รับแบบสอบถามคืน 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.71 ผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพ
เฉพาะ (Technical Skills) ได้รับคืน 18 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 18.75 และผ่านการฝึกอบรมทักษะทั้ง
2 ด้าน ได้รับคืน 61 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 63.54

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้าน
วิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ในทรศนะ
ของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และการจัดฝึกอบรมทักษะทั้ง 2
ด้านข้างต้นของสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต

2.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ
(Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็น
ในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต

ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills)	รวม
1. คิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	50
2. บริหารงบประมาณ (Budge Management)	44
3. วางแผนกลยุทธ์ธุรกิจ (Business Strategy Planning)	69
4. พัฒนาสายอาชีพ (Career Development)	60
5. บริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management)	33
6. สอนงานและพัฒนาผู้อื่น (Coaching and Developing Other)	74
7. บริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)	56
8. ให้คำปรึกษา (Consulting)	62
9. การตัดสินใจ (Decision Making)	43
10. ความเป็นผู้นำ (Leadership)	80
11. วางแผนและจัดการ (Planning and Organizing)	65
12. การนำเสนองาน (Presentation Skills)	40
13. แก้ไขปัญหา (Problem Solving)	71
14. บริหารทรัพยากร (Resource Management)	43
15. บริหารเวลา (Time Management)	10
16. มีวิสัยทัศน์ (Visioning)	42
17. อื่น ๆ	4

จากตารางที่ 10 สรุปภาพรวม ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่
จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต
สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. อันดับที่ 1 คือ ความเป็นผู้นำ
2. อันดับที่ 2 คือ การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น
3. อันดับที่ 3 คือ การแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต

ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills)	รวม
1. ความรู้ด้านการผลิต	81
2. พัฒนาระบวนการผลิต	84
3. ประกันคุณภาพ	93
4. สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	93
5. ติดตั้งและบำรุงรักษา	78
6. ขนส่ง และควบคุมสินค้าคงคลัง	29
7. อื่น ๆ	6

จากตารางที่ 11 สรุปภาพรวม ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- อันดับที่ 1 คือ การประกันคุณภาพ และสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
- อันดับที่ 2 คือ การพัฒนาระบวนการผลิต
- อันดับที่ 3 คือ ความรู้ด้านการผลิต

จากตารางข้อมูล 8 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4 ได้ว่า ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความเป็นผู้นำ การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น และการแก้ไขปัญหาตามลำดับ

และจากจกตารางข้อมูล 9 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4 ได้ว่า ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การประกันคุณภาพ และสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ การพัฒนาระบวนการผลิต และอันดับที่ 3 คือ ความรู้ด้านการผลิต

2.2 การจัดฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ

ตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ

ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills)	รวม
1. คิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	52
2. บริหารงบประมาณ (Budge Management)	9
3. วางแผนกลยุทธ์ธุรกิจ (Business Strategy Planning)	30
4. พัฒนาสายอาชีพ (Career Development)	22
5. บริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management)	27
6. สอนงานและพัฒนาผู้อื่น (Coaching and Developing Other)	64
7. บริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)	21
8. ให้คำปรึกษา (Consulting)	21
9. การตัดสินใจ (Decision Making)	39
10. ความเป็นผู้นำ (Leadership)	74
11. วางแผนและจัดการ (Planning and Organizing)	34
12. การนำเสนองาน (Presentation Skills)	35
13. แก้ไขปัญหา (Problem Solving)	61
14. บริหารทรัพยากร (Resource Management)	20
15. บริหารเวลา (Time Management)	27
16. มีวิสัยทัศน์ (Visioning)	6
17. อื่น ๆ	1

จากตารางที่ 12 สรุปภาพรวม ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต จัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. อันดับที่ 1 คือ ความเป็นผู้นำ
2. อันดับที่ 2 คือ การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น
3. อันดับที่ 3 คือ การแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 13 แสดงค่าความถี่ของประเภทการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต

ประเภทฝึกอบรม	
1. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรม	
1.1 ฝึกอบรมก่อนประจำการ	12
1.2 ฝึกอบรมระหว่างประจำการ	25
1.3 ฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ	34
1.4 ฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน	69
2. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม	
2.1 ฝึกอบรมเป็นรายคน	35
2.2 ฝึกอบรมเป็นคณะ	77
3. แบ่งตามวัตถุประสงค์	
3.1 ฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว	26
3.2 ฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต	60
3.3 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว	53
3.4 อื่น ๆ	0

จากตารางที่ 13 สรุปได้ว่าการจัดฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต เป็นดังนี้ คือ

1. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ จัดฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการฝึกอบรมก่อนประจำการ ตามลำดับ
2. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การจัดฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมเป็นรายคน
3. แบ่งตามวัตถุประสงค์ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต รองลงมา คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว และการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่ของทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ

ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills)	รวม
1. ความรู้ด้านการผลิต	68
2. พัฒนาการกระบวนการผลิต	42
3. ประกันคุณภาพ	60
4. สุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม	66
5. ติดตั้งและบำรุงรักษา	50
6. ขนส่ง และควบคุมสินค้าคงคลัง	20
7. อื่น ๆ	10

จากตารางที่ 14 สรุปได้ว่า ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- อันดับที่ 1 คือ ความรู้ด้านการผลิต
- อันดับที่ 2 คือ สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
- อันดับที่ 3 คือ การประกันคุณภาพ

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่ของประเภทการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต

ประเภทฝึกอบรม	
1. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรม	
1.1 ฝึกอบรมก่อนประจำการ	22
1.2 ฝึกอบรมระหว่างประจำการ	21
1.3 ฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ	32
1.4 ฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน	54

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเภทฝึกอบรม	
2. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม	
2.1 ฝึกอบรมเป็นรายคน	42
2.2 ฝึกอบรมเป็นคณะ	61
3. แบ่งตามวัตถุประสงค์	
3.1 ฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว	16
3.2 ฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต	54
3.3 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว	38
3.4 อื่น ๆ	0

จากตารางที่ 15 สรุปได้ว่า การจัดฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต จัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต เป็นดังนี้ คือ

1. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ จัดฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการฝึกอบรมก่อนประจำการ ตามลำดับ
2. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การจัดฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมเป็นรายคน
3. แบ่งตามวัตถุประสงค์ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต รองลงมา คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว และการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ตามลำดับ

จากตารางข้อมูล 12 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 4 ได้ว่า ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความเป็นผู้นำ การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น และการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

จากตารางข้อมูล 13 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 4 ได้ว่า ประเภทการจัดฝึกอบรม ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) ของสถานประกอบการเป็นดังนี้ คือ

1. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ จัดฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการฝึกอบรมก่อนประจำการ ตามลำดับ

2. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การจัดฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมเป็นรายคน

3. แบ่งตามตามวัตถุประสงค์ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต รองลงมา คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว และการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ตามลำดับ

จากตารางข้อมูล 12 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 4 ได้ว่า ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่สถานประกอบการจัดฝึกอบรมขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะหัวหน้างานฝ่ายผลิต สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความรู้ด้านการผลิต สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และการประกันคุณภาพ ตามลำดับ

จากตารางข้อมูล 13 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 4 ได้ว่า ประเภทการจัดฝึกอบรม ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ของสถานประกอบการเป็นดังนี้ คือ

1. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ จัดฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการฝึกอบรมก่อนประจำการ ตามลำดับ

2. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การจัดฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมเป็นรายคน

3. แบ่งตามตามวัตถุประสงค์ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต รองลงมา คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว และการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ตามลำดับ

3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ภายใต้ทรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการ

ในการศึกษาว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ โดยแยกแต่ละด้าน และในภาพรวม ได้ผล การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ บุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงาน ฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม โดยได้ผลการศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการหาความจำเป็นใน การฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตาม ประเภทอุตสาหกรรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน (ค่าความถี่)	2	74	151	67	12	306
(ค่าร้อยละ)	0.6	24.18	49.35	21.90	3.92	100
เคมีภัณฑ์ (ค่าความถี่)	0	19	23	12	0	54
(ค่าร้อยละ)	0.00	35.19	42.59	22.22	0.00	100
อิเล็กทรอนิกส์และ (ค่าความถี่)	0	41	83	14	0	138
เครื่องใช้ไฟฟ้า (ค่าร้อยละ)	0.00	29.71	60.15	10.14	0.00	100
โลหะ (ค่าความถี่)	0	13	53	12	0	78
(ค่าร้อยละ)	0.00	16.67	67.95	15.38	0.00	100
รวม (ค่าความถี่)	2	147	310	105	12	576
(ค่าร้อยละ)	0.35	25.52	53.82	18.23	2.08	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถาน ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทน ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่ แตกต่างกัน

H_a: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 24.217$ ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 12.591 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 16.811 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากฐานนิยม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตทุกประเภท มีระดับปานกลาง แต่ต่างกันที่ค่าร้อยละ

ตารางที่ 17 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม		เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน	(ค่าความถี่)	14	82	36	144	34	510
	(ค่าร้อยละ)	2.75	16.08	46.27	28.24	6.66	100
เคมีภัณฑ์	(ค่าความถี่)	0	10	37	33	10	90
	(ค่าร้อยละ)	0.00	11.11	41.11	36.67	11.11	100
อิเล็กทรอนิกส์และ	(ค่าความถี่)	0	24	127	65	14	230
	(ค่าร้อยละ)	0.00	10.43	55.22	25.26	6.09	100
โลหะ	(ค่าความถี่)	0	39	40	51	0	130
	(ค่าร้อยละ)	0.00	30.00	30.77	39.23	0.00	100
รวม	(ค่าความถี่)	14	155	440	293	58	960
	(ค่าร้อยละ)	1.46	16.15	45.83	30.52	6.04	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

Ho: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

Ha: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 49.579$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 16.919 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 21.666 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในทรรณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับปานกลาง และของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับน้อย

ตารางที่ 18 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรรณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม	เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน (ค่าความถี่)	6	67	233	399	111	816
(ค่าร้อยละ)	0.74	8.21	28.55	48.90	13.60	100

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การกำหนดโครงการฝึกอบรม	เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
เคมีภัณฑ์ (ค่าความถี่)	0	5	40	76	23	144
(ค่าร้อยละ)	0.00	3.47	27.78	52.78	15.97	100
อิเล็กทรอนิกส์และ (ค่าความถี่)	28	32	39	129	140	368
เครื่องใช้ไฟฟ้า (ค่าร้อยละ)	7.61	8.70	10.60	35.05	38.04	100
โลหะ (ค่าความถี่)	0	42	110	56	0	208
(ค่าร้อยละ)	0.00	20.19	52.89	26.92	0.00	100
รวม (ค่าความถี่)	34	146	422	660	274	1536
(ค่าร้อยละ)	2.21	9.51	27.47	42.97	17.84	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 Ho: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของ
 สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรรณะ
 ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่
 แตกต่างกัน

Ha: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของ
 สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรรณะ
 ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม
 แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 277.977$ ซึ่งมีค่า
 มากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 16.919 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับ
 นัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 21.666 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของ
 สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรรณะ
 ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ปัญหาและ
 อุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรมของสถานประกอบการ

ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์มีระดับน้อย ในขณะที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อยที่สุด และสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

การบริหารโครงการฝึกอบรม	เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน (ค่าความถี่)	16	104	274	413	111	918
(ค่าร้อยละ)	1.74	11.33	29.85	44.99	12.09	100
เคมีภัณฑ์ (ค่าความถี่)	0	4	21	57	80	162
(ค่าร้อยละ)	0.00	2.47	12.96	35.19	49.38	100
อิเล็กทรอนิกส์และ (ค่าความถี่)	8	0	47	167	192	414
เครื่องใช้ไฟฟ้า (ค่าร้อยละ)	1.93	0.00	11.35	40.34	46.38	100
โลหะ (ค่าความถี่)	0	26	168	40	0	234
(ค่าร้อยละ)	0.00	11.11	71.80	17.09	0.00	100
รวม (ค่าความถี่)	24	134	510	677	383	1728
(ค่าร้อยละ)	1.39	7.75	29.51	39.18	22.17	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_a : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 546.376$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 16.919 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 21.666 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากฐานนิยม พบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีระดับน้อย ส่วนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อยที่สุด ในขณะที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการประเมินและติดตามผลการ ฝึกอบรม ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

การประเมินและติดตามผล	เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน (ค่าความถี่)	0	78	127	34	16	255
(ค่าร้อยละ)	0.00	30.59	49.61	13.33	6.27	100
เคมีภัณฑ์ (ค่าความถี่)	0	12	23	10	0	45
(ค่าร้อยละ)	0.00	26.67	51.11	22.22	0.00	100
อิเล็กทรอนิกส์และ (ค่าความถี่)	0	28	31	42	14	115
เครื่องใช้ไฟฟ้า (ค่าร้อยละ)	0.00	24.35	26.96	36.52	12.17	100
โลหะ (ค่าความถี่)	0	0	65	0	0	65
(ค่าร้อยละ)	0.00	0.00	100	0.00	0.00	100
รวม (ค่าความถี่)	0	118	246	86	30	480
(ค่าร้อยละ)	0.00	24.58	51.25	17.92	6.25	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทัศนนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_a : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทัศนนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 109.893$ ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 12.591 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 16.811 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทัศนนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่านิยม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง ในขณะที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 16-20 สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 ได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทัศนนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยปัญหาและอุปสรรคในด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของสถานประกอบการทุกประเภท อุตสาหกรรม มีระดับปานกลาง แต่ด้วยคำร้อยละที่ต่างกัน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนั้น สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับปานกลาง และสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับน้อย

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีระดับน้อย สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อยที่สุด และสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีระดับน้อย สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อยที่สุด และสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมนั้น สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมโลหะ มีระดับปานกลาง ส่วนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับน้อย

ตารางที่ 21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในภาพรวม ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม		ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน	(ค่าความถี่)	38	405	1021	1057	284	2805
	(ค่าร้อยละ)	1.35	14.44	36.40	37.68	10.13	100
เคมีภัณฑ์	(ค่าความถี่)	0	50	144	188	113	495
	(ค่าร้อยละ)	0.00	10.10	29.09	37.98	22.83	100
อิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	(ค่าความถี่)	36	125	327	417	360	1265
	(ค่าร้อยละ)	2.85	9.88	25.85	32.96	28.46	100
โลหะ	(ค่าความถี่)	0	120	436	159	0	715
	(ค่าร้อยละ)	0.00	16.78	60.98	22.24	0.00	100
รวม	(ค่าความถี่)	740	700	1928	1821	757	5280
	(ค่าร้อยละ)	1.40	13.26	36.52	34.49	14.33	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

Ho: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

Ha: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 604.238$ ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 21.026 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 26.217 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า โดยภาพรวมแล้ว ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 19 สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 ได้ว่า ในภาพรวม ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับน้อย ส่วนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโลหะ อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ภายใต้ทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ โดยได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม		เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	0	54	100	46	4	204
	(ค่าร้อยละ)	0.00	26.47	49.02	22.55	1.96	100
ขนาดกลาง	(ค่าความถี่)	2	93	210	59	8	372
	(ค่าร้อยละ)	0.54	25.00	56.45	15.86	2.15	100
รวม	(ค่าความถี่)	2	147	310	105	12	576
	(ค่าร้อยละ)	0.35	25.52	53.82	18.23	2.08	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 Ho: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

Ha: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 4.653$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.814 และน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 11.344 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า

ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมในทรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม		เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	4	53	146	115	22	340
	(ค่าร้อยละ)	1.18	15.59	42.94	33.82	6.47	100
ขนาดกลาง	(ค่าความถี่)	10	102	294	178	36	620
	(ค่าร้อยละ)	1.61	16.45	47.42	28.71	5.81	100
รวม	(ค่าความถี่)	14	155	440	293	58	960
	(ค่าร้อยละ)	1.46	16.15	45.83	30.52	6.04	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 H_0 : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

H_a : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 3.391$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 9.487 และน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 13.276 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ทางสถิติ

แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในทรนขณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 24 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรนขณะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

การกำหนดโครงการฝึกอบรม	เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	4	42	144	265	89	544
	(ค่าร้อยละ)	0.74	7.72	26.47	48.71	16.36	100
ขนาดกลาง	(ค่าความถี่)	30	104	278	395	185	992
	(ค่าร้อยละ)	3.02	10.48	28.03	39.82	18.65	100
รวม	(ค่าความถี่)	34	146	422	660	274	1536
	(ค่าร้อยละ)	2.21	9.51	27.47	42.97	17.84	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 H_0 : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรนขณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

H_a : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรนขณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 18.947$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 9.487 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 13.276 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากคำฐานนิยม พบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีระดับน้อย แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

การบริหารโครงการฝึกอบรม		เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	8	50	169	264	121	612
	(ค่าร้อยละ)	1.31	8.17	27.61	43.14	19.77	100
ขนาดกลาง	(ค่าความถี่)	16	84	341	413	262	1116
	(ค่าร้อยละ)	1.43	7.53	30.56	37.00	23.48	100
รวม	(ค่าความถี่)	24	134	510	677	383	1728
	(ค่าร้อยละ)	1.39	7.75	29.51	39.18	22.17	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ H_0 : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทน

ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน

Ha: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 7.654$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 9.487 และน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 13.276 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญเชิงทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมพบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม ของสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีระดับน้อย เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 26 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

การประเมินและติดตามผล		เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	0	48	89	24	9	170
	(ค่าร้อยละ)	0.00	28.24	52.35	14.12	5.29	100
ขนาดกลาง	(ค่าความถี่)	0	70	157	413	21	310
	(ค่าร้อยละ)	0.00	22.58	50.65	37.00	6.77	100
รวม	(ค่าความถี่)	0	118	246	677	30	480
	(ค่าร้อยละ)	0.00	24.58	51.25	39.18	6.25	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

H_a : ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 3.996$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.814 และน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 11.344 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมของสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 20-24 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 1 ได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม และด้านการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัญหาและอุปสรรคในด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และด้านการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่และขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย

ส่วนปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยทั้งสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่และขนาดกลางมีปัญหาและอุปสรรคระดับน้อย แต่ด้วยค่าร้อยละที่ต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในภาพรวม ในทรรศนะของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ		เป็นปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม					รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	16	247	648	714	245	1870
	(ค่าร้อยละ)	0.86	13.21	34.65	38.18	13.10	100
ขนาดกลาง	(ค่าความถี่)	58	453	1280	1107	512	3410
	(ค่าร้อยละ)	1.70	13.29	37.54	32.46	15.01	100
รวม	(ค่าความถี่)	74	700	1928	1821	757	5280
	(ค่าร้อยละ)	1.40	13.26	36.52	34.49	14.33	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

Ho: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

Ha: ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 23.447$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 9.487 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 13.276 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก(Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวม ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากฐานนิยม พบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการ

ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ขนาดกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 25 สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 ได้ว่า ในภาพรวม ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัญหา และอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการขนาดใหญ่ อยู่ในระดับน้อย ขณะที่ของสถานประกอบการขนาดกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

และจากการสัมภาษณ์ พบว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ มีปัญหาและอุปสรรคในทุกด้าน ซึ่งรายละเอียดของปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ นั้น ไม่แตกต่างจากที่ระบุไว้ในเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 1 แต่โดยสรุป คือ มีงบประมาณจำกัด และขาดกำลังคนที่มีประสบการณ์ตรงในงานฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จ

4. ศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการ

ในการศึกษาว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิต ที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ ว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ของสถานประกอบการ ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ โดยแยกรายด้าน และโดยภาพรวม โดยได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 การศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม โดยได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 28 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

หลักสูตรการฝึกอบรม		ระดับการปรับปรุง				รวม
		ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน	(ค่าความถี่)	27	185	43	0	255
	(ค่าร้อยละ)	10.59	72.55	16.86	0.00	100
เคมีภัณฑ์	(ค่าความถี่)	0	5	35	5	45
	(ค่าร้อยละ)	0.00	11.11	77.78	11.11	100
อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	(ค่าความถี่)	0	46	67	2	115
	(ค่าร้อยละ)	0.00	40.00	58.26	1.74	100
โลหะ	(ค่าความถี่)	6	46	13	0	65
	(ค่าร้อยละ)	9.23	70.77	20.00	0.00	100
รวม	(ค่าความถี่)	33	282	158	7	480
	(ค่าร้อยละ)	6.88	58.75	32.92	1.45	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_a : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 133.376$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.814 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 11.344 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

และเมื่อพิจารณาจากค่านิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมโลหะ เห็นว่า ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เห็นว่า ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ควรมีการปรับปรุงค่อนข้างมาก

ตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

การดำเนินการฝึกอบรม	ระดับการปรับปรุง				รวม
	ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน (ค่าความถี่)	63	164	24	4	255
	(ค่าร้อยละ) 24.71	64.31	9.41	1.57	100
เคมีภัณฑ์ (ค่าความถี่)	0	8	32	5	45
	(ค่าร้อยละ) 0.00	17.78	71.11	11.11	100
อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า (ค่าความถี่)	0	84	30	1	115
	(ค่าร้อยละ) 0.00	73.04	26.09	0.87	100
โลหะ (ค่าความถี่)	9	54	2	0	65
	(ค่าร้อยละ) 13.85	83.08	3.07	0.00	100
รวม (ค่าความถี่)	72	310	88	10	480
	(ค่าร้อยละ) 15.00	64.58	18.34	2.08	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

Ha: กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 167.354$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 12.591 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 16.811 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมโลหะ ต่างเห็นว่า ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เห็นว่า ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก

ตารางที่ 30 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

การประเมินและติดตามผล		ระดับการปรับปรุง				รวม
		ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน	(ค่าความถี่)	31	159	14	0	204
	(ค่าร้อยละ)	15.20	77.94	6.86	0.00	100
เคมีภัณฑ์	(ค่าความถี่)	0	10	21	5	36
	(ค่าร้อยละ)	0.00	27.78	58.33	13.89	100
อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	(ค่าความถี่)	0	42	49	1	92
	(ค่าร้อยละ)	0.00	45.65	53.26	1.09	100
โลหะ	(ค่าความถี่)	3	41	8	0	52
	(ค่าร้อยละ)	5.77	78.85	15.38	0.00	100

ตารางที่ 30 (ต่อ)

การประเมินและติดตามผล	ระดับการปรับปรุง				รวม
	ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
รวม (ค่าความถี่)	34	252	92	6	384
(ค่าร้อยละ)	8.85	65.63	23.96	1.56	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_a : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิต ที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 121.702$ ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.814 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 11.344 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมโลหะ เห็นว่า ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เห็นว่า ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 28-30 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 2 ได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ภายใต้ทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติในทุกด้าน โดยในด้านหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ตัวแทนหัวหน้างานฝ่าย

ผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และ อุตสาหกรรมโลหะ เห็นว่า ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก

ส่วนในด้านการดำเนินการฝึกอบรม สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย และสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ควรได้รับการปรับปรุง ค่อนข้างมาก และในด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมนั้น สถานประกอบการใน อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วน สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก

ตารางที่ 31 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ บุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ในภาพรวม ในทรรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่าย ผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม		ระดับการปรับปรุง				รวม
		ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ยานยนต์และชิ้นส่วน	(ค่าความถี่)	121	508	81	4	714
	(ค่าร้อยละ)	16.95	71.15	11.34	0.56	100
เคมีภัณฑ์	(ค่าความถี่)	0	23	88	15	126
	(ค่าร้อยละ)	0.00	18.25	69.85	11.90	100
อิเล็กทรอนิกส์และ	(ค่าความถี่)	0	172	146	4	322
	(ค่าร้อยละ)	0.00	53.42	45.34	1.24	100
เครื่องใช้ไฟฟ้า	(ค่าความถี่)	18	141	23	0	182
	(ค่าร้อยละ)	9.89	77.47	12.64	0.00	100
โลหะ	(ค่าความถี่)	139	844	338	23	1344
	(ค่าร้อยละ)	10.34	62.80	25.15	1.71	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงในภาพรวม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_a : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงในภาพรวม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 396.088$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 12.591 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 16.811 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ในภาพรวม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่านู้นิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมโลหะ เห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรโดยภาพรวม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรโดยภาพรวม ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 31 สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 ได้ว่า ในภาพรวม กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมโลหะ ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย ส่วนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ควรได้รับการปรับปรุงค่อนข้างมาก

4.2 การศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิตที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ โดยได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 32 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

หลักสูตรการฝึกอบรม	ระดับการปรับปรุง				รวม
	ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	21	111	35	3	170
(ค่าร้อยละ)	12.35	65.29	20.59	1.77	100
ขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	12	171	123	4	310
(ค่าร้อยละ)	3.87	55.16	39.68	1.29	100
รวม (ค่าความถี่)	33	282	158	7	480
(ค่าร้อยละ)	6.87	58.75	32.92	1.46	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

H_a : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 24.475$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.991 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 9.210 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ในทรศนะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ และขนาดกลาง เห็นว่า ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

การดำเนินการฝึกอบรม		ระดับการปรับปรุง				รวม
		ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	46	97	22	5	170
	(ค่าร้อยละ)	27.05	57.06	12.95	2.94	100
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	26	213	66	5	310
	(ค่าร้อยละ)	8.39	68.71	21.29	1.61	100
รวม	(ค่าความถี่)	72	310	88	10	480
	(ค่าร้อยละ)	15.00	64.59	18.33	2.08	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

H_a : กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 32.930$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.814 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 11.344 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ในทรรณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ และขนาดกลาง เห็นว่า ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่าง

ตารางที่ 34 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทัศนคติของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

การประเมินและติดตามผล		ระดับการปรับปรุง				รวม
		ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ขนาดใหญ่	(ค่าความถี่)	24	94	15	3	136
	(ค่าร้อยละ)	17.65	69.12	11.03	2.20	100
ขนาดใหญ	(ค่าความถี่)	10	158	77	3	248
	(ค่าร้อยละ)	4.03	63.71	31.05	1.21	100
รวม	(ค่าความถี่)	34	252	92	2	384
	(ค่าร้อยละ)	8.85	65.63	23.96	1.56	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

Ho: กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทัศนคติของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

Ha: กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทัศนคติของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 31.234$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.991 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 9.210 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ และขนาดกลาง เห็นว่า ด้านการประเมิน และติดตามผลการฝึกอบรม ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 32-34 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 2 ได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งในทุกด้าน โดยทุกด้านควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อยเหมือนกัน แต่ด้วยค่าร้อยละต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ในภาพรวม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	ระดับการปรับปรุง				รวม
	ไม่ต้องปรับปรุง	ปรับปรุงเล็กน้อย	ปรับปรุงค่อนข้างมาก	ปรับปรุงมากที่สุด	
ขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	91	302	72	11	476
(ค่าร้อยละ)	19.11	63.45	15.13	2.31	100
ขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	48	542	266	12	868
(ค่าร้อยละ)	5.53	62.44	30.65	1.38	100
รวม (ค่าความถี่)	139	844	338	23	1344
(ค่าร้อยละ)	10.34	62.80	25.15	1.71	100

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 Ho: กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงในภาพรวม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

Ha: กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุงในภาพรวม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 85.917$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.814 และมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 11.344 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ควรได้รับการปรับปรุง ในภาพรวม ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม พบว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก เห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรโดยภาพรวมแล้ว ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 33 สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 ได้ว่า ในภาพรวม กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่ควรได้รับการปรับปรุง ในทรนระณะของตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม ของสถานประกอบการ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานประกอบการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ควรได้รับการปรับปรุงเล็กน้อย แต่ด้วยค่าร้อยละที่ต่างกัน

และจากการสัมภาษณ์ พบว่า กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ควรได้รับการปรับปรุงทุกด้าน ซึ่งรายละเอียดของของกระบวนการฝึกอบรมที่ควรได้รับการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ นั้น ไม่แตกต่างจากที่ระบุไว้ในเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 2

5. ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางผู้การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ในทรนระณะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ

ในการศึกษาว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางผู้การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต ว่าสอดคล้องกันหรือไม่นั้น ผู้วิจัยได้นำค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ มาเป็นตัววิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 36 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในทรรณะตัวแทน
ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของ
สถานประกอบการ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช
ผู้รับผิดชอบ งานฝึกอบรม	ความถี่	90	30	42	43	59	30	0
	ร้อยละ	30.61	10.20	14.29	14.63	20.07	10.20	0
	อันดับ	1	5	4	3	2	5	7
หัวหน้างาน ฝ่ายผลิต	ความถี่	86	92	40	58	33	31	0
	ร้อยละ	25.29	27.06	11.76	17.06	9.71	9.12	0
	อันดับ	2	1	4	3	5	6	7

หมายเหตุ อันดับที่ 1 เป็นอันดับที่มีผู้เลือกในหัวข้อนั้น ๆ สูงที่สุด และอันดับที่ 7 เป็นอันดับที่มี
ผู้เลือกในหัวข้อนั้น ๆ น้อยที่สุด และหัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 36 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ จัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นแนวทางในการปรับปรุง
หรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมได้ต่อไปในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับหลักการเรียนรู้ เพื่อให้
ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พัฒนาทักษะและระดับความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน

ข้อ ข คือ สอบถามระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสมจากวิทยากร และผู้ที่ต้องการ
เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ โดยจัดทำแบบสอบถาม/ สัมภาษณ์ เพื่อสอบถามความต้องการ
ในการฝึกอบรม

ข้อ ค คือ ศึกษาตัวอย่างหลักสูตรฝึกอบรมของกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียง
กันหรือมีความจำเป็นในการฝึกอบรมที่คล้ายคลึงกัน

ข้อ ง คือ อบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างและจัด
หลักสูตรฝึกอบรม

ข้อ จ คือ ขอความคิดเห็นจากผู้บริหารและนักวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ ในส่วนของ
การจัดเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

ข้อ ฉ คือ จัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการกำหนดหลักสูตร
และหัวข้อวิชา ตามความจำเป็นในการฝึกอบรม

ข้อ ข คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

จากการนำลำดับที่ทำการเรียงแล้วของตารางที่ 36 มาวิเคราะห์หาค่า Kendall's W ด้วยโปรแกรม SPSS โดยมีสมมติฐานดังนี้

Ho: ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม ไม่สอดคล้องกัน

Ha: ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าได้ค่า Kendall's W เท่ากับ 0.725 และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 2.352 ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.015 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเลือกข้อ ก คือ จัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมได้ต่อไปในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับหลักการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พัฒนาทักษะและระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านหลักสูตรฝึกอบรมอันดับที่ 1 ส่วนตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เลือกหัวข้อ ข คือ สอบถามระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสมจากวิทยากร และผู้ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ โดยจัดทำแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านหลักสูตรฝึกอบรมอันดับที่ 1 ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และเลือกหัวข้อ ข คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ) เป็นอันดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 37 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในทรศณะตัวแทน
ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของ
สถานประกอบการ ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรม

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช
ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	73	70	86	18	22	36	4
	ร้อยละ	23.62	22.65	27.83	5.83	7.12	11.65	1.29
งานฝึกอบรม	อันดับ	2	3	1	6	5	4	7
	ความถี่	72	76	80	30	24	62	0
หัวหน้างาน	ร้อยละ	20.93	22.09	23.26	8.72	6.98	18.02	0
	อันดับ	3	2	1	5	6	4	7

หมายเหตุ อันดับที่ 1 เป็นอันดับที่มีผู้เลือกในหัวข้อนั้น ๆ สูงที่สุด และอันดับที่ 7 เป็นอันดับที่มี
ผู้เลือกในหัวข้อนั้น ๆ น้อยที่สุด และหัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 37 มีความหมายดังนี้
ข้อ ก คือ ระบุถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นตอน และแนวทางที่จะดำเนินการอย่างละเอียด
พร้อมทั้งระบุลำดับการกระทำและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนผู้รับผิดชอบ

ข้อ ข คือ จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และทีมงานฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม

ข้อ ค คือ จัดให้มีบุคลากรทำหน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เช่น
สถานที่ วิทยากร เอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก
ต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อ ง คือ เช่าสถานที่ หรือใช้บริการของโรงแรมเพื่อลดภาระเรื่องการจัดการสถานที่

ข้อ จ คือ ขอใช้สถานที่กับทางหน่วยงานราชการ

ข้อ ฉ คือ ใช้การฝึกอบรมร่วมกับหน่วยฝึกอบรมอื่นที่มีความพร้อมมากกว่า

ข้อ ช คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

จากการนำลำดับที่ทำการเรียงแล้วของตารางที่ 37 มาวิเคราะห์หาค่า Kendall's W ด้วย
โปรแกรม SPSS โดยมีสมมติฐานดังนี้

Ho: ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของ
สถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรม ไม่สอดคล้องกัน

Ha: ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรม สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าได้ค่า Kendall's W เท่ากับ 0.964 และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 8.101 ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.015 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการดำเนินการฝึกอบรม สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ต่างเห็นว่า หัวข้อ ค คือ การจัดให้มีบุคลากรทำหน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ วิทยากร เอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น เป็นต้น เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านด้านการดำเนินการฝึกอบรม อันดับที่ 1 ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นต่างกันไป และเลือกหัวข้อ ช คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ) เป็นอันดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 38 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ในทรรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงาน ฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านฝึกอบรมของสถานประกอบการ ด้านการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ
ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	40	38	80	28	24	1
งานฝึกอบรม	ร้อยละ	18.96	18.01	37.91	13.27	11.37	0.47
	อันดับ	2	3	1	4	5	6

ตารางที่ 38 (ต่อ)

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ
หัวหน้างาน	ความถี่	33	73	69	52	70	0
ฝ่ายผลิต	ร้อยละ	11.11	24.58	23.23	17.51	23.57	0
	อันดับ	5	1	3	4	2	6

หมายเหตุ อันดับที่ 1 เป็นอันดับที่มีผู้เลือกในหัวข้อนั้น ๆ สูงที่สุด และอันดับที่ 6 เป็นอันดับที่มีผู้เลือกในหัวข้อนั้น ๆ น้อยที่สุด และหัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 38 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ เสนอเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินและติดตามผลต่อผู้บริหาร เพื่อขอกำลึงคนเพิ่ม

ข้อ ข คือ จัดการฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมเรื่องการประเมินและติดตามผล เพื่อกลับมาปฏิบัติงานด้านการประเมินและติดตามผล

ข้อ ค คือ ชี้แจงให้ผู้เข้ารับการอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินและติดตามผลการอบรม

ข้อ ง คือ สร้างและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เช่น ให้รางวัลตอบแทนการทำงาน

ข้อ จ คือ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ซึ่งมิได้เป็นผู้จัดโครงการฝึกอบรมโดยตรง เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินผล รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรม เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อความเป็นกลางมากขึ้นในการประเมินผล

ข้อ ฉ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

จากการนำลำดับที่ทำการเรียงแล้วของตารางที่ 38 มาวิเคราะห์หาค่า Kendall's W ด้วยโปรแกรม SPSS โดยมีสมมติฐานดังนี้

Ho: ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม ไม่สอดคล้องกัน

Ha: ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าได้ค่า Kendall's W เท่ากับ 0.629 และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.691 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.132 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม ไม่สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเลือกหัวข้อ ค เป็นอันดับที่ 1 คือ ชี้แจงให้ผู้เข้ารับการอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินและติดตามผลการอบรม เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม ส่วนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการเลือก หัวข้อ ข เป็นอันดับที่ 1 คือ จัดการฝึกอบรม หรือ ส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมเรื่องการประเมินและติดตามผล เพื่อกลับมาปฏิบัติงานด้านการประเมินและติดตามผล ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป และเลือกหัวข้อ ฉ คือ อื่น ๆ (ไปรกระบุ) เป็นอันดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 36-38 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 3 ได้ว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/ หลักสูตรฝึกอบรม ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม/ การดำเนินการฝึกอบรม สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนการศึกษาภาพรวมว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีทรรศนะเกี่ยวกับแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ว่าสอดคล้องกันหรือไม่ สามารถทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ไม่สอดคล้องกัน

Ha: ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่า ได้ค่า Kendall's W เท่ากับ 32.459 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 30.143 แต่มีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 36.190 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 3 ได้ว่าแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตในด้านต่าง ๆ ภายใต้ทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งด้านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ ด้านการบริหาร โครงการฝึกอบรม/การดำเนินการฝึกอบรม (Kendall's W = 0.964) รองลงมา คือ ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม/หลักสูตรฝึกอบรม (Kendall's W = 0.725) และด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (Kendall's W = 0.629) ตามลำดับ

และการศึกษาแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม ภายใต้ทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการนั้น ได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 39 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการ
 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการหาความจำเป็น
 ในการฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ

หัวข้อ	ก	ข	ค
ความถี่	74	78	10
ร้อยละ	45.68	48.15	6.17
อันดับ	2	1	3

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 39 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ หาแหล่งข้อมูลในการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหลาย ๆ แห่ง
 เช่น ตัวบุคลากร รวมทั้งผู้บริหารองค์กร และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ในองค์กร

ข้อ ข คือ หาวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจาก
 หลาย ๆ วิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ การทดสอบ การประชุมในลักษณะ
 การระดมสมอง เป็นต้น

ข้อ ค คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

จะเห็นได้ว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ เห็นว่า หัวข้อ ข
 คือ หาวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหลาย ๆ วิธี เช่น
 การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ การทดสอบ การประชุมในลักษณะการระดมสมอง เป็นต้น
 เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการหาความ
 จำเป็นในการฝึกอบรม อันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 48.15 รองลงมา คือ ข้อ ก คือ หาแหล่งข้อมูลใน
 การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหลาย ๆ แห่ง เช่น ตัวบุคลากร รวมทั้งผู้บริหารองค์กร
 และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 45.68 และเลือกหัวข้อ ค คือ อื่น ๆ
 (โปรดระบุ) เป็นอันดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.17

ตารางที่ 40 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ ของแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการ ด้านการกำหนดโครงการ
ฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ

หัวข้อ	ก	ข	ค	ง	จ
ความถี่	60	43	87	57	4
ร้อยละ	23.90	17.13	34.67	22.71	1.59
อันดับ	2	4	1	3	5

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 40 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมให้ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเห็นชอบอนุมัติ และจัดสรรงบประมาณให้

ข้อ ข คือ แสดงถึงดัชนีหรือตัวชี้วัดที่จะชี้ให้ผู้บริหารเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดฝึกอบรม เช่น คุณภาพสินค้าและบริการ หรือขวัญของพนักงานลดลง

ข้อ ค คือ หาข้อมูลหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และคุ้มค่ากับการลงทุนจัดฝึกอบรม

ข้อ ง คือ กำหนดวัน เวลาฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยสอบถามทั้งวิทยากรและผู้ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ

ข้อ จ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

จะเห็นได้ว่า ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการต่างเห็นว่า หัวข้อ

ค คือ หาข้อมูลหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และคุ้มค่ากับการลงทุนจัดฝึกอบรม เป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านกำหนด โครงการฝึกอบรม อันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 34.67 รองลงมา คือ ข้อ ก คือ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมให้ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเห็นชอบอนุมัติ และจัดสรรงบประมาณให้ คิดเป็นร้อยละ 23.90 และเลือกหัวข้อ จ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ) เป็นอันดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.59

จากตารางที่ 39-40 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 3 ได้ว่า แนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในทรศนะตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ อันดับที่ 1 คือ การหาวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหลาย ๆ วิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ การทดสอบ

การประชุมในลักษณะการระดมสมอง เป็นต้น รองลงมา คือ การหาแหล่งข้อมูลในการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมจากหลาย ๆ แห่ง เช่น ตัวบุคลากร รวมทั้งผู้บริหารองค์กร และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ในองค์กร และอันดับที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น การศึกษาข้อมูลจากองค์กรอื่นที่ดำเนินธุรกิจ หรืออยู่ในอุตสาหกรรมที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน เป็นต้น

ส่วนในด้านการกำหนด โครงการฝึกอบรม สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การหาข้อมูลหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และคุ้มค่ากับการลงทุนจัดฝึกอบรม รองลงมา คือ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมให้ชัดเจน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเห็นชอบอนุมัติ และจัดสรรงบประมาณให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมให้ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเห็นชอบอนุมัติ และจัดสรรงบประมาณให้ และการกำหนดวัน เวลาฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยสอบถามทั้งวิทยากรและผู้ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม และตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านผลิตที่ผ่านการฝึกอบรมของสถานประกอบการ จากเครื่องมือการวิจัยชุด ที่ 1 และชุดที่ 2 ในตอนที่ 5 พบว่ามีข้อเสนอแนะ และหรือข้อคิดเห็น ซึ่งเป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม

1.1 ควรมีกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ โดยกำหนดไว้ว่า แต่ละตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรภาคบังคับอะไรบ้าง อาทิ ตำแหน่งงานนี้ต้องอบรมเรื่องอะไรบ้าง จึงจะทำงานในตำแหน่งนี้ได้ หรือตำแหน่งงานนี้จะควรอบรมเรื่องอะไรบ้าง จึงจะพัฒนาและปรับปรุงงานได้ หรือตำแหน่งงานนี้จะควรอบรมเรื่องอะไรบ้าง จึงจะสามารถเติบโตขึ้นไปในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไปได้

1.2 เน้นการฝึกอบรมโดยเริ่มตั้งแต่ทัศนคติ ความรู้และทักษะ โดยทุกหลักสูตรของการฝึกควรเน้น การสร้างจิตสำนึกให้ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของสิ่งที่กำลังจะเรียน ซึ่งให้เห็นประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นๆ ก่อนเป็นอันดับแรก โดยอาจจะเชื่อมโยงสู่เป้าหมายชีวิตของแต่ละคน จากนั้นค่อยสอนเรื่องความรู้ และการพัฒนาทักษะในลำดับต่อไป

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่ผ่านการฝึกอบรม

2.1 ควรสอบถามวันเวลาการจัดฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะบางที่จัดวันเวลาการฝึกอบรมเป็นวันหยุด ทำให้ไม่ยอมมาเข้ารับการฝึกอบรม เพราะทำงานมาทั้งสัปดาห์

แล้วยังจะต้องมาฝึกอบรมในวันหยุดอีก

2.2 ควรจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรที่ตัวเองจะเรียน เช่น บรรยายภาคในการเรียน รูปแบบการเรียนการสอน เพราะข้อจำกัดในชีวิตของแต่ละคนแตกต่างกัน

2.3 ควรสอบถามความพร้อม หรือความสนใจ พร้อมทั้งแจ้งผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อลดปัญหาการสะสางงานที่อาจจะต้องค้างค้างในช่วงระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม

และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอันเป็นแนวทางสู่การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสถานประกอบการเพิ่มเติมอีกหลายประการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมของสถานประกอบการ

1.1 ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.1.1 ควรสำรวจความต้องการ สำรวจปัญหา ความจำเป็นก่อนที่จะดำเนินการจัดฝึกอบรมก่อนทุกครั้งเพื่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม ที่ตรงตามความต้องการของทั้งองค์กรและบุคลากร

1.1.2 แบบสำรวจควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้เสรี จากนั้นจึงค่อยสังเคราะห์ความจำเป็นจริงออกมา เพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมต่อไป

1.2 ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

1.2.1 ควรมีการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เน้นให้มีความยืดหยุ่น และสามารถนำไปใช้เพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ให้แก่บุคลากรได้จริง

1.2.2 กำหนดหลักสูตร เนื้อหา สาระ ที่เป็นผลมาจากการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.2.3 ควรสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับหัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่จะจัดฝึกอบรม เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์

1.3 ด้านการกำหนดโครงการฝึกอบรม

1.3.1 ควรระบุรายละเอียดด้านต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรมให้ครบถ้วน เพื่อความรอบรู้ในการอนุมัติโครงการและงบประมาณดำเนินการ

1.3.2 ควรขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือค้นคว้าจากตำราถึงวิธีการเขียนที่ถูกต้อง

1.4 ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม

1.4.1 ควรจัดเจ้าหน้าที่ประสานงาน และอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้พร้อม และเป็นสัดส่วนที่พอ เหมาะต่อแผนงานที่วางไว้ และจำนวนผู้เข้ารับการอบรม

1.4.2 ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ในการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม

1.5 ด้านการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

1.5.1 ควรวัดประสิทธิภาพของการจัดฝึกอบรมใน 2 ประเด็นนี้ คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรม และ ระดับความสามารถ/ ทักษะที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการวัดผลที่ตัวคนหรือผู้เข้ารับการอบรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ เช่น การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ จะต้องมีการวัดระดับความสามารถ/ ทักษะ ก่อนและหลังเพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน

1.5.2 ผลที่ได้จากการประเมิน นอกจากจะนำไปรายงานต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ควรนำผลไปปรับปรุงแก้ไขจริง และใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในคราวต่อไป

2. หัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ

2.1 ด้านหลักสูตร

2.1.1 ควรศึกษา และสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมที่แท้จริง ไม่ควรดำเนินจัดฝึกอบรมตามกระแสนิยม หรือตามแฟชั่น หรือเพราะเป็นเรื่องที่ Hot ซึ่งอาจเป็นประโยชน์น้อยต่อการปฏิบัติงานจริงหรือไม่คุ้มค่าต้องงบประมาณและเวลาที่เสียไป

2.1.2 ควรจัดการฝึกอบรมในเนื้อหาที่เป็นเรื่องใกล้ตัว หรือให้ใกล้เคียงกับลักษณะงานของแผนกหรือฝ่าย จะทำให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง

2.2 ด้านการดำเนินการฝึกอบรม

2.2.1 ควรให้ผู้ที่มีประสบการณ์ มีทักษะทำหน้าที่จัดดำเนินการฝึกอบรม

2.2.2 ควรจัดเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อดูแล อำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความเรียบร้อย รวดเร็วในการประสานงาน

2.3 ด้านการประเมินและติดตามผล

2.3.1 ควรให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ประสบการณ์ตรงในเรื่องการวัดและประเมินผล เป็นคนดำเนินการประเมินและติดตามผล โดยเริ่มตั้งแต่การออกแบบแบบประเมิน จนถึงการประมวลผล และสรุปผลโครงการ

2.3.2 ควรประเมินเรื่องความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรม เพราะส่วนใหญ่มักจะประเมินแต่เรื่องการดำเนินการจัดฝึกอบรม

6. ความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) และทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ

6.1 ความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills)

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. เรียนรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ	2.77	2.80
2. นำความรู้ความเข้าใจ ไปปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำได้	2.72	2.73
3. รายงานผลการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม	2.06	2.24
4. เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม	2.33	2.53
5. กระตุ้นตนเองให้กระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติม	2.71	1.81
รวม	2.52	2.42

จากภาพรวม จะเห็นได้ว่า ในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) นั้น ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม

ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) มีค่าเท่ากับ 2.42 ซึ่งน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ที่ได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.52 โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถเรียนรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำได้ ซึ่งตรงกับหัวข้อความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรม

ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	2.17	2.79
2. นำความรู้ความเข้าใจไปชี้แก้ปัญหาในงานในเบื้องต้นได้	2.59	2.52
3. ถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ได้แก่ผู้ร่วมทีมได้	2.49	2.36
4. ผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม	2.52	2.45
5. ปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานได้	2.82	2.23
รวม	2.52	2.47

จากภาพรวม จะเห็นได้ว่า ในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) มีค่าเท่ากับ 2.47 ซึ่งน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ที่ได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.52 โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจาก

ผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานได้ รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้แก้ปัญหาในงานในเบื้องต้นได้ ในขณะที่หัวข้อที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้แก้ปัญหาในงานในเบื้องต้นได้

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 3

(การจัดการ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. พัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงานได้	3.02	2.64
2. ติดตาม ดูแล กำกับ การปฏิบัติงาน	2.66	2.79
3. เทียบเคียงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานกับหน่วยงานภายในและหรือภายนอกได้	1.99	1.80
4. วิเคราะห์ปัญหาของแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานองค์กรได้	2.58	2.45
5. แก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2.27	2.24
รวม	2.57	2.38

จากภาพรวม จะเห็นได้ว่า ในระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ) ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) มีค่าเท่ากับ 2.38 ซึ่งน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ที่ได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.57 โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบ

การปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ สามารถวิเคราะห์ปัญหาของแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานองค์กรได้ ขณะที่หัวข้อที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถติดตามดูแล กำกับการปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ สามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงานได้

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. ประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบัน	2.41	2.93
2. ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีมได้	2.58	2.76
3. พัฒนากลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ	2.42	1.72
4. พัฒนาแผนงานเชิงรุกที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ	2.34	1.77
5. จัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.70	2.72
รวม	2.49	2.38

จากภาพรวม จะเห็นได้ว่าในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) มีค่าเท่ากับ 2.38 ซึ่งน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ให้ได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.49 โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ รองลงมา คือ สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือแนวทางแก้ไขปัญหาการ

ปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีมได้ ขณะที่หัวข้อที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบันได้ รองลงมา คือ สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีมได้

จากตารางที่ 41-44 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 5 ได้ว่า ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถหลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) น้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังทุกระดับความสามารถ โดยในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถเรียนรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารจัดการมากที่สุด และก็ตรงกับความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุดหลังจากผ่านการฝึกอบรมเช่นเดียวกัน ส่วนในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) นั้น ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานได้มากที่สุด ขณะที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้ ส่วนในระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ) ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎและระเบียบการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ในขณะที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถติดตาม ดูแล กำกับ การปฏิบัติงาน และในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้มากที่สุด ขณะที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบันได้

6.2 ความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และความสามารถในแต่ละระดับความสามารถ (Proficiency Level) ที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ

ตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. เรียนรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ	2.42	2.83
2. นำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำได้	2.71	2.69
3. รายงานผลการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม	2.53	2.38
4. เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม	2.14	2.50
5. กระตุ้นตนเองให้กระตือรือร้นในการหาความรู้	2.24	2.13
รวม	2.41	2.50

จากภาพรวม จะเห็นได้ว่า ในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) มีค่าเท่ากับ 2.50 ซึ่งมากกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.41 โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำได้ รองลงมา คือ สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม ขณะที่หัวข้อที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถเรียนรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำได้

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	2.74	2.81
2. นำความรู้ความเข้าใจไปใช้แก้ปัญหาในงานในเบื้องต้นได้	2.04	2.71
3. ถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ได้แก่ผู้ร่วมทีมได้	2.38	2.57
4. ผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม	2.49	2.43
5. ปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานได้	2.55	2.57
รวม	2.44	2.57

จากภาพรวม จะเห็นได้ว่า ในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) มีค่าเท่ากับ 2.57 ซึ่งมากกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.44 โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สามารถปรับปรุงและวางแผน การดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานได้ ขณะที่หัวข้อที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้แก้ปัญหาในงานในเบื้องต้นได้

ตารางที่ 47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. พัฒนาแผนงาน มาตรฐานการ กฎและระเบียบการ	2.67	3.02
2. ติดตาม ดูแล กำกับการปฏิบัติงานได้	2.05	2.66
3. เที่ยบเคียงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานกับหน่วยงานภายในและหรือภายนอกได้	2.23	1.99
4. วิเคราะห์ปัญหาของแผนงานต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานองค์กรได้	2.53	2.58
5. แก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้	3.00	2.27
รวม	2.50	2.50

จากภาพรวม จะเห็นว่า ในระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ) ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) มีค่าเท่ากับ 2.50 ซึ่งเท่ากับที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.50 เช่นกัน โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ รองลงมา คือ สามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงานได้ ขณะที่หัวข้อที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ สามารถติดตาม ดูแล กำกับการปฏิบัติงานได้

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) ที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ และค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับ หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) จำแนกตามหัวข้อ

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยความสามารถ	
	ผู้รับผิดชอบคาดหวัง	หัวหน้างานได้รับ
1. ประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบันได้	2.17	2.95
2. ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีมได้	2.44	2.56
3. พัฒนากลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจได้	2.46	1.69
4. พัฒนาแผนงานเชิงรุกที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจได้	2.33	1.64
5. จัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.94	2.53
รวม	2.47	2.27

จากภาพรวม จะเห็นว่า ในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) มีค่าเท่ากับ 2.27 ซึ่งน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.47 โดยหัวข้อที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากที่สุดคือ สามารถจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ รองลงมา คือ สามารถพัฒนากลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจได้ ขณะที่หัวข้อที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบันได้ รองลงมา คือ สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีมได้

จากตารางที่ 45-48 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อ 5 ได้ว่า หลังจากผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะ (Technical Skills) ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) และระดับที่ 2 (การประยุกต์) มากกว่าที่ตัวแทน

ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ โดยในระดับความสามารถระดับที่ 1 (การเรียนรู้) ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำได้ มากที่สุด ขณะที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถเรียนรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ ส่วนในระดับความสามารถระดับที่ 2 (การประยุกต์) นั้น ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ขณะที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้ ส่วนในระดับความสามารถระดับที่ 3 (การจัดการ) หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถเท่ากับที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวัง โดยตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ได้มากที่สุด ในขณะที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถพัฒนาแผนงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงานได้ และในระดับความสามารถระดับที่ 4 (การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ) หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับความสามารถน้อยกว่าที่ตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังไว้ โดยตัวแทนผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมคิดหรือคาดหวังให้หัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับสามารถจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้มากที่สุด ในขณะที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว ความสามารถที่ตัวแทนหัวหน้างานฝ่ายผลิตได้รับมากที่สุด คือ สามารถประเมินระบบการจัดการงานที่มีในปัจจุบันได้