

๒58. 312404

พ ๑๑3๗

ร.๓

การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ปริญญานิพนธ์

ของ

ไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ

28 ต.ค. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

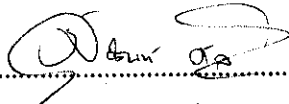
มีนาคม 2539

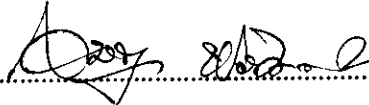
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒. 50232

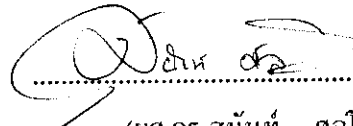
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร  
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

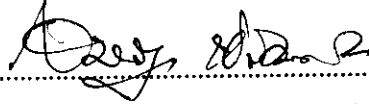
คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน  
(มศ.ดร.สุนันท์ คลโกสุม)

.....กรรมการ  
(อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์)

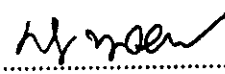
คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน  
(มศ.ดร.สุนันท์ คลโกสุม)

.....กรรมการ  
(อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(นายกิตติพงษ์ ฤทธิสิทธิ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2539

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น เพราะได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ  
หลายท่าน ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม ที่ได้กรุณาเป็นประธาน  
ที่ปรึกษาในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ  
ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ เกษฎา หิรัญกาญจน์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการที่ปรึกษา  
ให้คำแนะนำ เสนอรูปแบบในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นวิทยากรในการฝึกอบรม  
และได้กรุณาแก้ไข จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร ที่ได้กรุณาให้แนวคิดเกี่ยวกับหัวข้อ และให้คำแนะนำ  
ปรึกษาตรวจแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครา บุญทิพย์ ดร. ละอียด รักษ์เฒ่า  
ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร คุณนรัช โภยแก้วพริ้ง และคุณกิตติพงษ์ ฤทธิสิทธิ์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ในการตรวจสอบแบบประเมิน

กราบขอบพระคุณ คุณกิตติพงษ์ ฤทธิสิทธิ์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการร่วมในการสอบปากเปล่า  
ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มาตลอด

กราบขอบพระคุณ คุณมดุง ลายอักษร ที่ได้กรุณาแปรและเรียบเรียงบทคัดย่อ จนปริญญานิพนธ์  
ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กราบขอบพระคุณ เพื่อนร่วมห้องเอกอุตสาหกรรมศึกษา ภาคพิเศษ 2 พี่ ๆ น้อง ๆ  
และคุณแวตตา ทำทอง ที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

และสุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ที่ได้กรุณา  
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน และมีกิจกรรมในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ไพโรจน์ ศาสนวิสุทธ์

มีนาคม 2539

## สารบัญ

| บทที่                                              | หน้า |
|----------------------------------------------------|------|
| 1    บทนำ .....                                    | 1    |
| ภูมิหลัง .....                                     | 1    |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....               | 4    |
| ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า .....                  | 4    |
| ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....                     | 4    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                              | 5    |
| สมมุติฐานในการวิจัย .....                          | 6    |
| 2    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....          | 7    |
| ทฤษฎีและแนวคิดการประเมินตนเอง .....                | 7    |
| ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ..... | 11   |
| การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม .....                      | 17   |
| การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร .....                 | 29   |
| เขตอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี .....                 | 31   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร .....      | 33   |
| กรอบแนวความคิดในการศึกษา .....                     | 36   |
| 3    วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....               | 37   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                      | 37   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง .....                   | 39   |
| วิธีดำเนินการทดลอง .....                           | 42   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                           | 44   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....              | 45   |

| บทที่                                                                                                                                                                                                                    | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                          | 47   |
| ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                               | 47   |
| ตอนที่ 1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง .....                                                                                                                                                  | 48   |
| ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต<br>โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์<br>ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ .....                               | 50   |
| ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์<br>จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ<br>และด้านเทคนิควิธีการ ..... | 57   |
| ตอนที่ 4 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟุจิตส์<br>(ประเทศไทย) จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ<br>และด้านเทคนิควิธีการ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม .....                                 | 66   |
| 5    สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                                                                                                                                                                        | 67   |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....                                                                                                                                                                                     | 67   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                                                                            | 67   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง .....                                                                                                                                                                                         | 68   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                    | 68   |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                                                                                                                                                                     | 69   |
| อภิปรายผล .....                                                                                                                                                                                                          | 70   |
| ข้อเสนอแนะ .....                                                                                                                                                                                                         | 73   |
| บรรณานุกรม .....                                                                                                                                                                                                         | 74   |
| ภาคผนวก .....                                                                                                                                                                                                            | 80   |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย .....                                                                                                                                                                                              | 109  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง |                                                                                                                                                                                     | หน้า |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1     | ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์<br>ขนาดใหญ่ ของจังหวัดปทุมธานี .....                                                                         | 38   |
| 2     | ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟุจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด .....                                                                                                       | 38   |
| 3     | สถานภาพกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง .....                                                                                                                      | 48   |
| 4     | ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน<br>อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ .....                                                | 50   |
| 5     | ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน<br>อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ความสามารถ .....                                            | 52   |
| 6     | ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน<br>อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิควิธีการ .....                                                | 54   |
| 7     | ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน<br>อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้<br>ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ..... | 56   |
| 8     | วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฝ่ายผลิตด้านมนุษยสัมพันธ์ กับเนื้อหาและจุดประสงค์ในการจัดทำ<br>หลักสูตร .....                      | 57   |
| 9     | วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฝ่ายผลิตด้านความรู้ความสามารถ กับเนื้อหาและจุดประสงค์ในการจัดทำ<br>หลักสูตร .....                  | 58   |
| 10    | วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิควิธีการ กับเนื้อหาและจุดประสงค์ในการจัดทำ<br>หลักสูตร .....                      | 59   |
| 11    | จุดประสงค์และเนื้อหา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฝ่ายผลิต ด้านมนุษยสัมพันธ์ .....                                                                      | 60   |

|    |                                                                                                                                                                         |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 12 | จุดประสงค์และเนื้อหา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรู้ความสามารถ .....                                                      | 61 |
| 13 | จุดประสงค์และเนื้อหา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฝ่ายผลิต ด้านเทคนิควิธีการ .....                                                          | 62 |
| 14 | กำหนดการฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด .....                                               | 64 |
| 15 | วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท<br>ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ<br>และด้านเทคนิควิธีการ ..... | 66 |
| 16 | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด<br>ด้านมนุษยสัมพันธ์ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม .....                                       | 82 |
| 17 | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด<br>ด้านความรู้ความสามารถ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม .....                                   | 83 |
| 18 | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด<br>ด้านเทคนิควิธีการ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม .....                                       | 84 |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                                                                        | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 ความหมายของความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน .....                                                                       | 12   |
| 2 องค์ประกอบความต้องการและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความต้องการ .....                                                             | 13   |
| 3 แบบจำลองการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน .....                                                                | 18   |
| 4 แสดงองค์ประกอบของเป้าหมาย การดำเนินงาน การประเมินผล<br>และข้อมูลย้อนกลับ .....                                                 | 25   |
| 5 แผนภาพแสดงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน<br>ฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ..... | 36   |

## บทที่ 1

### บทนำ

ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ภาคอุตสาหกรรมนับว่าเป็นภาคเศรษฐกิจหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525–2529) และฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530–2534) ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรม คือ การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ นโยบายปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรม เฉพาะประเภท นโยบายส่งเสริมการส่งออก นโยบายสำหรับอุตสาหกรรมขนาดย่อม และอุตสาหกรรม ในภูมิภาค รวมทั้งนโยบายปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยี สาระในนโยบายปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรม เฉพาะประเภทนั้น ได้ให้ความสำคัญแก่อุตสาหกรรมวิศวกรรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ กำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมสาขานำเพื่อการสร้างงานและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของ ประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทอื่น ในการอาศัยเทคโนโลยี จากอิเล็กทรอนิกส์ในการบังคับเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การผลิตแผงวงจรรวม (integrated circuit) ตลอดจนการผลิตตัวเก็บความจุในคอมพิวเตอร์ (disc drive) ที่ใช้กับเครื่อง คอมพิวเตอร์ทั่วไป ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือและเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการควบคุม

ความสำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปรากฏชัดเจนยิ่งขึ้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535–2539) ได้กำหนดนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งต้องใช้พื้นฐานของ อิเล็กทรอนิกส์ โดยให้ความสำคัญแก่การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมวิศวกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 รวมทั้งเร่งหาทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบาง สาขาทั้งด้านการผลิตและการจัดการ จะเห็นได้ว่าภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวถึงร้อยละ 13.3 ในปี พ.ศ.2530 และร้อยละ 16.8 ในปี พ.ศ.2531 (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2534 : 89) จากการขยายตัว ดังกล่าวทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการขยายตัวตามไปด้วย ลักษณะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตและประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีขนาดเล็ก ซึ่งต้องใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผลิตหรือประกอบ ขณะเดียวกันในโรงงานอุตสาหกรรมก็ประสบปัญหา ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (พินิจ พิบุญพงศ์. 2534 : 1) เพื่อการประกอบผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตามที่องค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (International for

Standardization Organization (ISO)) ตามมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9000 และงานวิจัยของ  
 แสง สงวนเรือง (2521 : 160) ชี้ให้เห็นถึงปัญหาความขาดแคลนของพนักงานที่มีฝีมือ การแก้ปัญหา  
 ดังกล่าวนั้นสามารถแก้ไขได้โดยการให้การศึกษาและการฝึกอบรม ดังที่สุภาวดี ด้านธำรงกุล (2534 : 118)  
 ได้สรุปผลการวิจัยว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและควรให้การสนับสนุนกับบุคลากรฝ่ายพยาบาลทุกระดับ  
 ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ  
 ในการปฏิบัติการพยาบาล สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2538 : 14) ที่ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมเป็น  
 กระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการทำงานตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน  
 ในทางที่ดีขึ้น การอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น อีกทั้งยังทำให้  
 พนักงานสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การฝึกอบรมมีความสำคัญ  
 และจำเป็นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการป้องกันปัญหาซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคตและแก้ปัญหา  
 บางประการในการปฏิบัติงาน (อมร รักษาสัตย์. 2529 : 369) เท่ากับเพิ่มความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ  
 ในการทำงานเพื่อลดความสิ้นเปลือง สิ่งที่เป็นความพึงพอใจที่พนักงานต้องการ คือ การบังคับบัญชา  
 ผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจในด้านทั่วไป (อนุรักษ์ สุรางคณาณชัย. 2537 : 23 ; ดิลก มุลวงศ์.  
 2537 : 43-45) ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรดำเนินการพัฒนา  
 ทั้งระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ในระดับผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะในการ  
 บริหาร โดยการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ การควบคุมงาน มนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร  
 การเป็นผู้นำ (สุภาพรณ คำม่วง. 2525 : 2) ในส่วนของพนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการ  
 ฝึกอบรมบ้าง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ยังควรจัดให้มี  
 การสำรวจทัศนคติของพนักงานต่อสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงรวมทั้ง  
 ปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมอยู่เสมอ

การฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างดีตามทฤษฎีของคัทซ์  
 ได้ให้ความเห็นไว้ว่า (อ้างในหวน พินทุพันธ์. 2528 : 131 - 133) ต้องประกอบกรฝึกอบรม 3 ด้าน  
 คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ การให้การอบรมทั้งสามด้านนี้จัด  
 จัดเป็นความรู้ความสามารถพื้นฐานที่พนักงานทุกวิชาชีพต้องใช้และจะต้องพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ  
 (ทั้งสามประการจะเกิดขึ้นได้นั้นพนักงานจะต้องมีความรู้ความสามารถอย่างเช่น ความรู้เรื่องการวางแผน  
 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ทฤษฎีทั้งสามนี้มีความสามารถในการใช้ภาษา มีไหวพริบ ฉลาด

และสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีย่ออย่างหนึ่ง คือ ความสามารถในการสร้างพลังในความร่วมมือระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน) จากผลการวิจัยของคินเดรด (Kindred. 1975 : 185) เรื่องทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้งสามด้าน ได้แก่ ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะทางด้านเทคนิควิธีการ จะทำให้เกิดปัญหา คือ ความมึนงง บาดเป้าหมายที่แน่นอน บาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี บาดแผนที่ดีและเกิดบรรยากาศความขัดแย้ง และจากการศึกษาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกรมพัฒนาชุมชน (ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. 2532 : 25) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่จำเป็น คือ ด้านความรู้ความสามารถ บุคคลลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน จากข้อคิดเห็นดังกล่าวนี้ ขอบเขตของการให้การอบรมสำหรับพนักงานควรจะได้ครอบคลุมความรู้ความสามารถทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถทางด้านอิเล็กทรอนิกส์เป็นความรู้ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่ในเวลาเดียวกันผู้ให้การอบรมไม่สามารถทราบว่ามีจำนวนมากมีความรู้เดิมเท่าไร การพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมควรจะได้พิจารณาถึงความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมเท่ากับเป็นการให้พนักงานได้ประเมินตนเอง เป็นการส่งเสริมและติดตามงานที่ตนเองได้ปฏิบัติมา เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง เป็นการแสดงเจตจำนงค์ในการต้องการได้รับการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้พนักงานประเมินตนเองและนำผลการศึกษาความต้องการมาจัดทำหลักสูตร โดยกำหนดหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ การพัฒนาสื่อการสอน และการวัดประเมินผล มีการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดขอบเขตของการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามทฤษฎีของ คาทซ์ เป็น 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ แล้วนำหลักสูตรที่ได้มาจัดการฝึกอบรมพนักงานเพื่อศึกษามลจากการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าขบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ จะทำให้เกิดคุณค่าในการพัฒนาอุตสาหกรรมตามทฤษฎีของคาทซ์ที่ว่า ผู้ที่ต้องการฝึกอบรมโดยบอกสิ่งที่ตนเองต้องการ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลมาพิจารณาวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง นอกจากนั้นยังเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในแนวทางเพื่อสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ความสามารถและด้านเทคนิควิธีการ ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อประเมินสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี หลังจาก ได้รับการฝึกอบรม

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

รูปแบบของการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ของจังหวัดปทุมธานี ที่มีพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป จาก 15 โรงงาน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
  - กลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม มีวิธีการสุ่มดังนี้
    - ขั้นที่ 1 สุ่มโรงงานมา 4 โรงงาน จาก 15 โรงงาน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย
    - ขั้นที่ 2 จากโรงงาน 4 โรงงาน สุ่มพนักงานในโรงงานอย่างง่าย มาร้อยละ 5 เพื่อเป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาจัดทำหลักสูตร ฝึกอบรม

กลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงงาน 1 โรงงานอย่างง่าย (simple random sampling) ที่ได้สุ่มไว้แล้วในการตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานได้โรงงาน บริษัท พูจิตตี้ (ประเทศไทย) จำกัด

ขั้นที่ 2 แบ่งพนักงานในโรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำหน้าที่ประกอบชิ้นงาน

กลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำหน้าที่ทดสอบชิ้นงาน

กลุ่มที่ 3 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ชิ้นงาน

แต่ละกลุ่มสุ่มพนักงานอย่างง่ายมาร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน

ตัวแปรที่ศึกษา สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 3 ด้าน

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์
2. ด้านความรู้ความสามารถ
3. ด้านเทคนิควิธีการ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานจากความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเริ่มจากการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี นำผลการประเมินความต้องการมาวิเคราะห์เพื่อจัดหลักสูตรฝึกอบรม นำหลักสูตรที่จัดทำขึ้นไปใช้ฝึกอบรมพนักงานให้ครบถ้วนตามความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถและด้านเทคนิควิธีการ เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมมีการประเมินสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานภายหลังการอบรม

**2. การประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ระบุความต้องการตนเองว่า ต้องการจะได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อตนเองจะได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เกิดผลดีมากที่สุด และการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานนี้ได้จากแบบสอบถามการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

**3. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถของพนักงานในด้านต่าง ๆ โดยการแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาของบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของ คาห์ล ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในที่นี้ได้มาจากพนักงานประเมินตนเองตามรายการของสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านดังนี้

**3.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางและวิธีการประสานงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงานให้ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงความสามารถในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้งานบรรลุผล

**3.2 ด้านความรู้ความสามารถ** หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับทฤษฎี บทบาท และแนวคิดในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานได้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาเมื่อการทำงานมีอุปสรรคขัดข้องโดยไม่กระทบกระเทือนต่อหน้าที่อื่น

**3.3 ด้านเทคนิควิธีการ** หมายถึง การให้ความรู้ความสามารถมากำหนดเทคนิคในการประสานงานร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การใช้ทรัพยากรทดแทนโดยไม่ให้เกิดผลเสียหาย การประยุกต์ทฤษฎีและความรู้ให้มีความทำงานเป็นขั้นตอนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีการตรวจสอบการทำงานกับแผนงานที่กำหนดไว้

**4. หลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อใช้ในการฝึกอบรมในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หลักสูตรประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา คำอธิบายหัวข้อเนื้อหา วิธีดำเนินการ วิธีประเมินผล

#### สมมติฐานในการวิจัย

สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตสูงขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จากการประเมินตนเองของพนักงาน ได้จัดแบ่งกลุ่มเนื้อหาเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดการประเมินตนเอง
2. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
5. เขตอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

#### 1. ทฤษฎีและแนวคิดการประเมินตนเอง

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

##### 1.1 ความหมายการประเมินตนเอง

การประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตรวจสอบดูระดับความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยการอ่านข้อความซึ่งแสดงถึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการประเมินนั้น ๆ ว่ามีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับสูง ปานกลาง ต่ำ หรือไม่มีเลย รวมทั้งการพิจารณาด้วยว่าข้อความเหล่านั้นมีความสำคัญต่ออาชีพของตนเองมาก ปานกลาง หรือไม่มีเลย (ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. 2529 : 14)

การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการใช้ปัญญาพิจารณาวิเคราะห์ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำ มีการวางแผนการวัดผล คิดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา ผู้ประเมินเป็นผู้ปฏิบัติงานในโครงการหรือองค์การนั้น การประเมินตนเองเป็นผลดีในแง่ที่ว่าทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงสภาพปัญหา จุดเด่น และข้อบกพร่อง ได้ข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลให้นำมาปรับปรุงและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อควรระวังของการประเมินตนเองเป็นเรื่องของความเป็นกลางของผู้ประเมิน (สมคิด พรหมอุทัย. 2534 : 65 ; อ้างอิงมาจาก พระเทพเวที. ม.ป.ป.)

การประเมินตนเอง หมายถึง การนำเกณฑ์หรือมาตรฐานทางการดำเนินงานไปใช้ ซึ่งถือว่าการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารโครงการหรือองค์การอย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องบูรณาการกับการบริหารงานปกติให้ได้ เพราะจะทำให้ผู้บริหารงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลจากการตรวจสอบพิจารณาและประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ (สมคิด พรหมอุทัย. 2534 : 64)

การประเมินตนเอง หรือการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอย่างมีระบบ ซึ่งได้แก่ มีการวางแผน ดำเนินงานและติดตามประเมินผลงานตามแผน เมื่อนำการประเมินมาประกอบคู่กับการทำงานทุกขั้นตอนของแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยที่ผู้ทำงานหรือคณะทำงานเป็นผู้ประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงงานด้วยตนเองในแต่ละขั้นตอน (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษา. 2536 : 1)

จากความหมายการประเมินตนเองดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประเมินตนเองเป็นกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน ดำเนินงานและติดตามประเมินผลงานตามแผน โดยมีการตรวจสอบและพิจารณาผลการทำงานของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น และข้อบกพร่องของการดำเนินงานของตนเองได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

1.2 ทฤษฎีการประเมินตนเอง การประเมินตนเองเป็นการส่งเสริมและติดตามงานที่ตนเองได้ปฏิบัติผ่านมา เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ ดังที่ หวน พินธุพันธ์ (2528 : 131–133) ได้กล่าวถึงทฤษฎี 3 ทักษะของคาคัทซ์ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

1.2.1 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skill) คือทักษะในความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ เพราะพนักงานจะต้องทำงานสัมพันธ์กับคนอื่นหลายประเภท เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้

บังคับบัญชา ผู้มาติดต่อ และลูกค้า ดังนั้นพนักงานจะต้องรู้ความต้องการของบุคคลดังกล่าว เช่น ความต้องการทางร่างกาย ทางความมั่นคงและความปลอดภัย ทางสังคม ทางชื่อเสียงและเกียรติในสังคม เป็นต้น ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ รู้จักหักทลายพุดคุย ยกล่องชมเชย การสัมภาษณ์ การสังเกต การนำอภิปราย การรับรู้ในความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น การร่วมในการอภิปรายและทักษะเกี่ยวกับบทบาทสมมุติ

1.2.2 ทักษะทางด้านความรู้ความสามารถ (conceptual skill) คือทักษะที่สามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะและเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น จะต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่จะขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกัน และหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ด้วย นั่นคือทักษะที่พนักงานหรือผู้บริหารจะต้องทราบก็คือบริษัทมีหน้าที่อย่างไร ได้แบ่งเป็นหน่วยงานย่อยอะไรบ้าง และสัมพันธ์กันอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอย่างไร ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการมอง การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์ และการซักถาม เป็นต้น

1.2.3 ทักษะทางด้านเทคนิควิธีการ (technical skill) หมายถึงทักษะที่พนักงานสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิค อาศัยความรู้การวิเคราะห์ และรู้จักการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทักษะนี้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การอ่านแผนผังการสร้างอาคาร คนที่มีทักษะทางเทคนิคสูงย่อมจะสามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ได้แก่ ทักษะการพูด การเขียน การเขียน การอ่าน การฟัง การกำหนดหัวข้อโครงร่าง การสาธิต การเขียน การคำนวณ และการเป็นประธานที่ประชุม เป็นต้น

การพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะต้องอาศัยทฤษฎีการประเมินตนเองทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ มาใช้ในการประเมินเพื่อทำให้พนักงานทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

### 1.3 แนวคิดการประเมินตนเอง

การทำงานใด ๆ จะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนางานที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การรู้จักตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนางาน ความรู้ เทคนิค วิธีการพัฒนา การจัดทำแผนและการลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ การติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

เย็นใจ เลาหวนิช (สมพร ขำอ่อน. 2537 : 12 ; อ้างอิงมาจาก เย็นใจ เลาหวนิช. ม.ป.ป.) ให้ความเห็นว่าการประเมินตนเองเป็นสิ่งที่ทำได้ยากแต่ความจริงมนุษย์ก็ประเมินตัวเราเองอยู่ ถ้าเรอยาก จะพัฒนาปัจเจกบุคคล ถ้าไม่มีการประเมินตนเองเลยก็ต้องลดอคติลงให้มากและพินิจปัญหา ยังมีปัญหา เดียวแหลมเท่าไร วิเคราะห์ตนเองได้ลึกซึ้ง ดังนั้นคนที่ประเมินตนเองได้จะต้องทำใจให้เป็นกลางให้ได้ ต้องมีการฝึกจิตของตนเอง การประเมินตนเองสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานประเมินต่างๆ เช่น นำไปประเมินผลโครงการ องค์กร สถาบัน เป็นต้น การนำไปประเมินโครงการจะต้องมีตัวชี้หรือ เกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจน

สุมน อมรวิวัฒน์ (สมพร ขำอ่อน. 2537 : 13 ; อ้างอิงมาจาก สุมน อมรวิวัฒน์. ม.ป.ป.) ได้เสนอความเห็นไว้ในเรื่องของ การประเมินตนเองของอิงตามหลักของศาสนาพุทธ ซึ่งสอนให้คนใช้ปัญญา คิดไตร่ตรอง การประเมินตนเองเกี่ยวข้องกับหลักธรรมอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะในเรื่องของวิมังสา คือ ความไตร่ตรอง การวิเคราะห์บทพหุผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกับ พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) การประเมินตนเองนั้น ผู้ประเมินสามารถรู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง รวมทั้งสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น โดยการใช้ปัญญาและเหตุผล ข้อควรระวังของการประเมิน ตนเองเป็นเรื่องของอคติ ดังนั้นมีความจำเป็นที่ผู้ประเมินจะต้องลดความลำเอียงหรืออคติและสร้างความ เป็นกลางเพื่อที่จะลดการป้องกันตัวเอง กลัวเสียหน้า เสียศักดิ์ศรี

การประเมินตนเองต้องใช้ข้อมูลทั้งภายในและข้อมูลภายนอก สำหรับเกณฑ์การประเมินตนเอง ควรสมผสานระหว่างเกณฑ์การประเมินเชิงปริมาณ กับเกณฑ์การประเมินเชิงบรรยาย ในเรื่องของการจัด กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมีลักษณะหลากหลาย มีความยืดหยุ่นและมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว ดังนั้นการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมีลักษณะหลากหลาย การที่จะสร้างแบบประเมินเพื่อ ออกข้อสอบจากส่วนกลางแล้วนำไปเก็บทั่วประเทศ คงทำได้ไม่ทันเหตุการณ์ รูปแบบของการจัดกิจกรรม การศึกษานอกโรงเรียนในระดับที่อยู่ห่างไกลจากส่วนกลางมากเท่าไร มีความจำเป็นที่ต้องใช้การประเมิน ตนเอง (selfevaluation) มากขึ้นเท่านั้น เพราะการจัดการศึกษานอกโรงเรียนมีความยืดหยุ่น ไม่เป็น ระบบที่ตายตัวและมีลักษณะหลากหลาย

ระวี ภาวิไล (สมพร ขำอ่อน. 2537 : 14 ; อ้างอิงมาจาก ระวี ภาวิไล. ม.ป.ป.) ได้ให้แนวคิดว่ การประเมินตนเองเป็นเรื่องของการตรวจสอบตนเอง เป็นการกำหนดว่าตนเองขนาดไหนอยู่ในระดับใด จะต้องมีส่วนดีและปัญหา การประเมินตนเอง เป็นการพัฒนาตนเอง สิ่งไหนที่รู้ว่ามีคุณภาพที่ดีก็ส่งเสริมให้มี

มากขึ้น สิ่งไหนไม่ดีก็ให้ลดลง ทำให้รู้จักตนเอง สำรວตนเอง ดังนั้นการประเมินตนเองควรจะเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาด้วยซ้ำไป สำหรับข้อมูลที่ได้ต้องมีความเป็นปรนัย กล่าวคือ ต้องเก็บข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ให้ครอบคลุมแล้วนำมาพิจารณาตรวจสอบ จะต้องหาตัวชี้วัดว่า เจริญขึ้นหรือเลวลง ต้องอาศัย ดัชนีชี้วัดที่ถูกต้อง ดัชนีตัวนี้ถ้ามีเพิ่มขึ้น หมายความว่าอย่างไร การประเมินตนเองมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาจิตใจผู้ประเมินก่อนตามหลักพุทธศาสนา การพิจารณาตนเองเป็นการเฝ้าดูพฤติกรรมของตนเอง

จากแนวความคิด บุคลากรเต็มใจที่จะประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ต้องมีความเป็นกลางในการประเมินเพื่อที่จะนำผลการประเมินไปพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

## 2. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่พนักงานควรจะได้เรียนรู้เพิ่ม เพื่อให้ตัวเองดีขึ้นหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ดีขึ้น ได้มีผู้ให้นิยามความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และวิธีการศึกษาความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นิยามความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ความต้องการ (need) เป็นความคิดที่ซับซ้อนชนิดหนึ่ง นักวิจัยและนักการศึกษาได้พยายามที่จะแสวงหาทางต่าง ๆ เพื่ออธิบายและนิยามความต้องการดังนี้

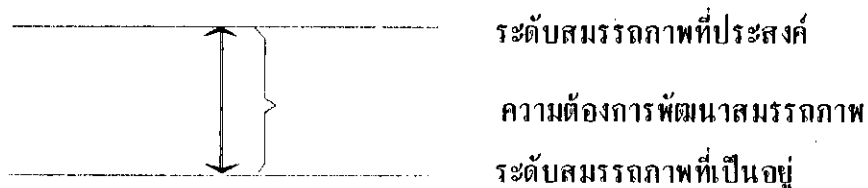
คำนิยามที่ง่ายและเป็นที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไปของความ ต้องการ คือ ความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ (outcomes) ที่เป็นจริง กับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์หรือความต้องการระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ กับสภาพที่ควรจะเป็น (Kohtbantau. 1978 : 25)

ฮูล (Houl. 1972 : 3 – 8) ได้ให้คำนิยามความต้องการว่า เป็นเงื่อนไขหรือสภาพที่จำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองในบางสิ่ง มักใช้เพื่อแสดงถึงความขาดแคลนในบางสิ่งบางอย่างของบุคคล ประชาชน ความต้องการนี้บุคคลอาจจะรู้สึกและแสดงออกถึงความต้องการของตนเองได้ เรียกความต้องการ ชนิดนี้ว่า "felt need" หรืออาจมาจากการที่บุคคลอื่นๆ เกิดความรู้สึกว่าบุคคลที่เขาสนใจนั้นมีความต้องการในบางสิ่ง เรียกความต้องการชนิดหลังนี้ว่า "ascribed need"

เมื่อกล่าวถึงความต้องการ นักการศึกษาทั่ว ๆ ไปมักตระหนักถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งได้จัดแบ่งลำดับชั้นความต้องการของแต่ละบุคคลไว้เรียงลำดับจากขั้นที่ต่ำสุดไปสู่ขั้นที่สูงสุดดังนี้ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการเป็นตัวของตัวเอง บุคคลจะมีลำดับชั้นการพัฒนาความต้องการจากขั้นที่ต่ำไปสู่ขั้นที่สูงกว่าเสมอ

แนวคิดของอูลและมาสโลว์ ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไป และ โนลส์ (Knowles. 1971 : 79-86) ได้ขยายแนวคิดนี้ต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการฝึกอบรม โดยแบ่งประเภทความต้องการออกเป็นสองประเภท คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการการเจริญเติบโต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการยอมรับว่าตนเป็นบุคคลมีคุณค่า
  2. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน (educational needs) หมายถึง สิ่งที่บุคคลควรจะได้เรียนรู้เพื่อให้ตัวเองดีขึ้น เพื่อให้สถาบันหรือองค์กรของเขาดีขึ้นหรือเพื่อให้สังคมของเขาดีขึ้น ความต้องการชนิดนี้เป็นช่องว่างระหว่างระดับสมรรถภาพ (level of competencies) ของบุคคลในปัจจุบัน กับระดับสมรรถภาพที่สูงกว่า เพื่อที่จะให้บุคคลสามารถกระทำการได้ประสบผลสำเร็จ ช่องว่างนี้อาจกำหนดโดยบุคคลเอง โดยสถาบันหรือองค์กรของบุคคลหรือโดยสังคมของบุคคลนั้น ๆ โดยสรุปความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่ตัวบุคคล (หรือองค์กรหรือสังคมของบุคคล) ประสงค์จะให้ตัวเองเป็น กับสภาพที่ตัวของบุคคลเป็นอยู่จริงในปัจจุบัน
- ดังภาพประกอบ 1



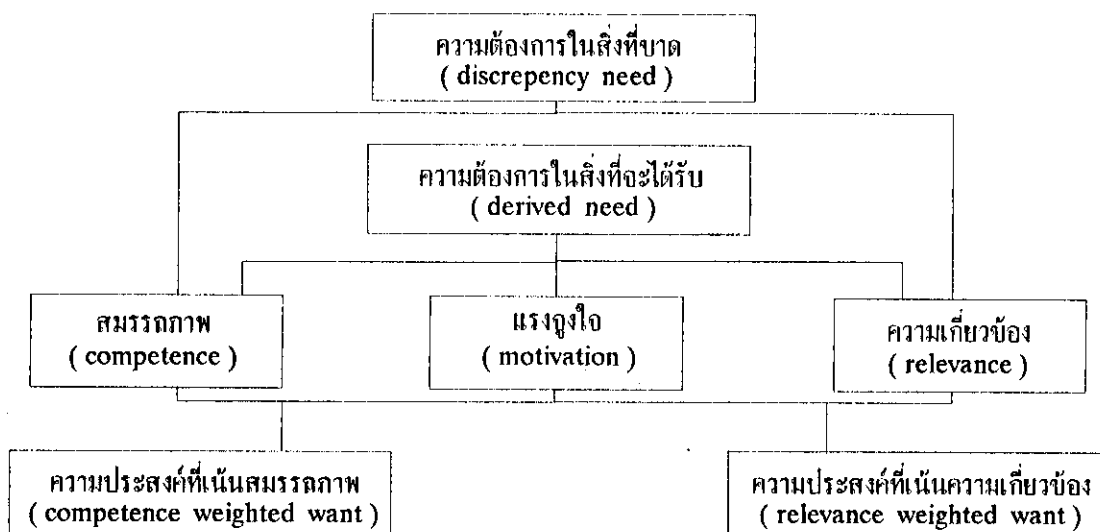
ภาพประกอบ 1 ความหมายของความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์จะทำหน้าที่สนับสนุนความต้องการทางการศึกษา โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเรียนรู้

แนวคิดความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป ได้แก่ แนวคิดของ ซิสสันส์ (Scissons. 1982) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการศึกษาความต้องการรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากการนิยามความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและได้ศึกษาความสัมพันธ์ร่วมกัน (interrelationship) ระหว่างองค์ประกอบของความต้องการรูปแบบนั้น ๆ ผลการศึกษาได้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ที่จะอธิบายและนิยามความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานว่าความต้องการเป็นผลของความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการ (need components) สามองค์ประกอบ คือ

1. สมรรถภาพ (competence) เป็นความสามารถของพนักงานในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ความเกี่ยวข้อง (relevance) เป็นความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล
3. แรงจูงใจ (motivation) เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะปรับปรุงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตนเอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล

ความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการทั้งสาม ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบความต้องการและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความต้องการ

ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการในสิ่งที่จะได้รับเพราะมีความสอดคล้องกับนิยามความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของโนลส์มากที่สุด โดยได้รวมเอาองค์ประกอบด้านแรงจูงใจไว้ด้วย ชีตสันส์ ได้เสนอแนะแนวทางการนิยามความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานไว้ว่า ไม่มีรูปแบบนิยามใด ๆ ที่มีคุณค่าเหนือกว่ากัน การมีคุณค่าของแต่ละรูปแบบนิยามนั้นขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่จะทำการนิยามเพื่อใช้ผลการศึกษานั้น ข้อเสนอแนะนี้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์นิยามความต้องการของ แมททิมอร์-คูดสัน (Mattimore-Knudson, 1983) ซึ่งได้สรุปผลการวิเคราะห์ไว้ว่า การจะศึกษาความต้องการนั้นควรจะใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ (situation analysis) มากกว่าการวิเคราะห์ความต้องการ (need analysis) เพราะนิยามความต้องการนั้นไม่แน่นอน นิยามต่างกันก็ได้ผลต่างกัน

แม้จะมีข้อเสนอแนะนิยามความต้องการที่แตกต่างกันมากมาย แต่เมื่อได้ศึกษาในรายละเอียดคำอธิบาย และองค์ประกอบความต้องการจากการนิยามเหล่านั้นแล้ว ก็จะสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสภาพทางชีว-จิตวิทยา ที่จะนำไปสู่ความสุขความพึงใจ โดยบุคคลพยายามที่จะหลีกเลี่ยงภาวะที่ไม่มีความสุข ไม่มีความพึงพอใจ โดยนัยนิยามนี้สามารถแบ่งประเภทความต้องการได้เป็นสองประเภทคือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการการเจริญเติบโต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่า
2. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากแรงกระตุ้นของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่ให้พนักงานเกิดความต้องการเรียนรู้ในบางสิ่งบางอย่างที่ตนเองขาดแคลนอยู่เพื่อให้ตนเองดีขึ้น ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเป็นผลของการมีความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการทั้งสาม ได้แก่ สภาพที่เป็นอยู่ของพนักงาน คือ ระดับความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน สภาพที่คาดหวังของงานต่อพนักงาน คือ ระดับความสามารถที่เหมาะสมกับการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ และแรงจูงใจของพนักงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถกระทำกิจกรรมได้สำเร็จ

2. วิธีการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีข้อเสนอแนะวิธีการไว้หลายแนวทางดังนี้

โนลส์ (Knowles, 1971 : 79-86) ได้เสนอแนะแหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปประกอบการประเมินความต้องการ ตามคำนิยามความต้องการซึ่งโนลส์ได้เสนอไว้ว่า แหล่งข้อมูลความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ตัวพนักงานที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา
2. บุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมาย
3. สื่อมวลชนต่าง ๆ ในสังคมของบุคคลเป้าหมาย
4. องค์กรทางสังคมและชุมชนของบุคคลเป้าหมาย

วิธีการรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เช่น สอบถามหรือสัมภาษณ์จากพนักงานกลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย การสำรวจและวิเคราะห์ข่าวสารจากสื่อมวลชน ข้อมูลที่ได้รับจะสามารถนำไปใช้ร่วมกันเพื่อประเมินความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

### สมรรถภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน

พนักงานที่มีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) มีคุณสมบัติพิเศษดังนี้ (หวน พินธุพันธ์. 2528 : 133–134)

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน ความมีชีวิตชีวา หมายถึงความคล่องแคล่ว ว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ส่วนความทนทาน คือการทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ๆ ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้โดยไม่ปริกบั่น หรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น
2. ความสามารถในการตัดสินใจ คือการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น
3. ความสามารถในการจูงใจคน คือความสามารถในการสนทนาความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะ โดยไม่เสียงาน รู้จักวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส และเป็นคนที่สามารถใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจง่าย เป็นต้น
4. ความรับผิดชอบ คือยินดีรับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด และเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องกับก็ตาม
5. ความฉลาดไหวพริบ สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ ทันโลก ทันทเหตุการณ์ เป็นคนมีความรู้ ภูมิจาน ฐานโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัด รู้กระบวนการวิธีปฏิบัติงาน มีความสามารถในการวินิจฉัย

พนักงานที่ดีตามแนวความคิดของ จอห์น เฮอร์ จอห์น (2530 : 57–61) มีความเห็นว่า

1. มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้า
2. มีความคิดริเริ่มชอบในการประพฤติกและปฏิบัติงาน เป็นที่ไว้วางใจได้ดีทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน
3. มีผลงานที่มีคุณภาพดี งานที่ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ
4. มีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี รู้หน้าที่ และมีความรับผิดชอบว่ามีอะไรบ้าง รู้ขั้นตอน และขอบเขตของการปฏิบัติเป็นอย่างดี รู้ว่างานเกี่ยวข้องกับใคร จะประสานงานกับใครบ้าง งานเริ่มและสิ้นสุด ใครเป็นผู้ตรวจงาน จะต้องมีความรู้เท่าไร ในเวลาใด มีคุณภาพอย่างไร ฯลฯ เป็นต้น
5. มีความสามารถในการเรียนรู้ มีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอ สามารถเข้าใจรายละเอียดของงาน เรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว
6. มีความคิดริเริ่มที่ดี พยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น รู้ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ มีความกล้า และมีความมั่นใจที่จะทำ กล้าแสดงความคิดเห็นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
7. มีคุณลักษณะและสามัญสำนึกดี มีไหวพริบ มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล และตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผลอีกด้วย
8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี รู้จักกาลเทศะ ความควรไม่ควร ยิ้มแย้มแจ่มใส ระวังอารมณ์เมื่อโกรธ สุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน ห่วงทำนองในการพูดจา การวางตัวเหมาะสม
9. มีความร่วมมือที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
10. มีเจตคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อลูกค้า และผู้อื่น รวมทั้งองค์กรด้วย จะต้องศึกษางานและองค์การ ว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร และเรามีจุดมุ่งหมายอย่างไร เพื่อจะทำได้สามารถปรับปรุงตัวได้และปรับตัวให้เข้ากับสังคมให้ได้

สถาบันการศึกษาก็ต้องการครูที่มีสมรรถภาพในการสอนสูงเช่นเดียวกันเพื่อจะได้แบ่งเบาภาระของผู้บริหาร และเพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

การสอนเป็นการกระทำที่หวังผลให้นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในวิชานั้น ๆ ครูจึงต้องเตรียม การสอนอย่างดีให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด ตรวจแบบฝึกหัด เตรียมการสอน การแนะนำ ให้นักเรียนรู้จัก อ่านหนังสือประกอบและรู้จักใช้ห้องสมุด การรู้จักการวิจัย และกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอน ครูที่สอนวิชาใดจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญในวิชานั้นจริง ๆ ตลอดตอนจะต้องชอบและ สนใจวิชานั้นมีความสนุกและพอใจในวิชาที่ตนสอนอีกด้วย เมื่อนักเรียนได้เรียนวิชาใดกับครูคนนั้น ก็จะได้ ได้รับความรู้ในวิชานั้น ๆ อย่างกว้างขวางเกินกว่าที่กำหนดไว้ในหลักสูตร แสดงให้เห็นถึงครูที่มีประสิทธิภาพ ในการสอนสูง (อาภา ภมรบุตร. 2529 : 11–13)

กาญจนา คุณารักษ์ (2529 : 166 – 168, 176 – 180) มีความเห็นว่า การสอนที่มีประสิทธิภาพ คือ การสอนที่ทำให้เกิดพัฒนาการและความสำเร็วกแก่นักเรียน ซึ่งครูจะต้องรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ และมนุษย์สัมพันธ์ ดังนี้

1. รู้ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และมากขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามหลักการของมาสโลว์ 5 ประการ

2. รู้ความแตกต่างของมนุษย์ มนุษย์จะแตกต่างกันทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และแนวความคิด สติปัญญา และอารมณ์

3. รู้หลักการจูงใจ เพื่อเป็นการจูงใจในเรื่องการเรียน จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ

4. มีลักษณะการเป็นผู้นำ เพื่อจะปกครองชั้นเรียนได้ดี เป็นแบบฉบับทางด้านผู้นำแก่นักเรียน สามารถโน้มน้าวจิตใจให้นักเรียนมีความสนใจในการเล่าเรียน

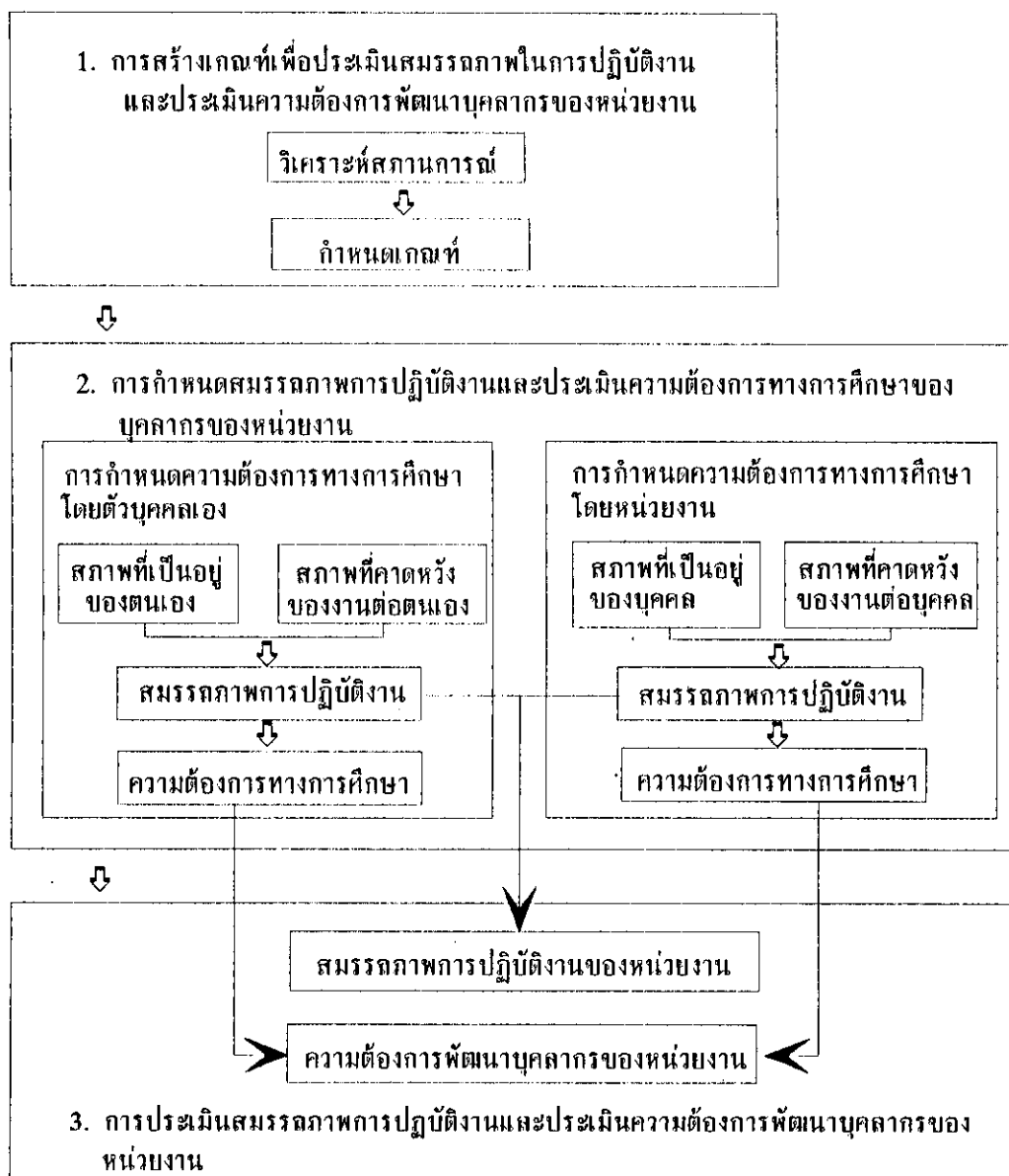
5. รู้หลักการทำงานให้สำเร็จ โดยยึดอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น วิริยะ ความพยายามมีใจจดใจจ่อในสิ่งนั้น จิตตะ ฝึกใจจริงจังในสิ่งนั้น วิมังสา ตริตrongในสิ่งนั้น เป็นต้น

### 3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

#### 3.1 การประเมินความต้องการเพื่อพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นเพื่อศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติ งานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ในการวิจัยครั้งนี้แบบ จำลองการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากผลการ

วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงาน รายละเอียด  
 ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

จากภาพประกอบ แสดงให้เห็นว่า การประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพได้ดำเนินการเป็นสามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. การสร้างเกณฑ์เพื่อประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการเพื่อพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายของการดำเนินการขั้นตอนนี้คือการกำหนดรายละเอียดของเกณฑ์ที่จะใช้ในการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาความต้องการเพื่อพัฒนาตนเอง มีวิธีการดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์ขอบข่ายของงานซึ่งหน่วยงานต้องรับผิดชอบ การวิเคราะห์งานสำหรับภารกิจ และการวิเคราะห์หน้าที่สำหรับแต่ละงาน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จะทำให้ทราบความคาดหวังของหน่วยงานต่อพนักงาน หน่วยงานได้คาดหวังไว้ว่าพนักงานของหน่วยงานจะมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง เพื่อให้งานที่พนักงานของหน่วยงานรับผิดชอบอยู่นั้นประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.2 การกำหนดเกณฑ์ เป็นการปรับปรุงความคาดหวังของหน่วยงานต่อพนักงาน โดยใช้สถานการณ์จริงที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสี่ของพฤติกรรมดำเนินงานขององค์การคือ งาน ระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างของการจัดการ และระบบบุคลากรสนับสนุน ผลการปรับปรุงทำให้ได้ข้อสรุปความคาดหวังทั้งหมดของหน่วยงานต่อพนักงาน ซึ่งนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาพนักงานของหน่วยงานต่อไป

2. การกำหนดสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จุดมุ่งหมายของการดำเนินการขั้นตอนนี้คือ การใช้เกณฑ์ที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่งไปตรวจสอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน มีวิธีการดังต่อไปนี้

— การกำหนดความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยตัวพนักงานเอง การนำเกณฑ์ไปสอบวัดองค์ประกอบความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติงานสององค์ประกอบจากพนักงานของหน่วยงานคือ สภาพที่เป็นอยู่ของพนักงาน และสภาพที่คาดหวังของงานต่อพนักงาน ผลการสอบวัดทำให้ได้สมรรถภาพการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3. การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและการประเมินความต้องการพัฒนาพนักงานของหน่วยงาน จุดมุ่งหมายของการดำเนินการขั้นตอนนี้คือ การพิจารณาตัดสินเพื่อสรุปสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาพนักงานของหน่วยงาน มีวิธีการดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นการสรุปจากสมรรถภาพการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยพนักงานของหน่วยงาน และสมรรถภาพการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยหน่วยงาน

3.2 การประเมินความต้องการพัฒนาพนักงานของหน่วยงาน เป็นการสรุปจากความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ประเมินโดยตัวพนักงานเอง และความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ประเมินโดยหน่วยงาน

### 3.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เปรียบเสมือนเข็มทิศกำหนดแนวทางของการฝึกอบรม จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้รับสร้างหลักสูตรทราบว่า ควรจะกำหนดวิชาใดหรือควรใช้วิธีการฝึกอบรมอยู่ในรูปของการปฏิบัติได้ การพิจารณาเลือกวัตถุประสงค์ควรทำอย่างระมัดระวังโดยวิเคราะห์จากข้อมูลเกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมที่ต้องการ ที่ได้จากการประเมินความต้องการเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นจะเลือกและรวบรวมเอาเฉพาะงานและพฤติกรรมที่เหมาะสมมาจัดทำเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดดยเขียนในรูปของการปฏิบัติ คือ อธิบายอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องสามารถปฏิบัติได้เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไป มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ (ศรีอรุณ เรศานนท์. 2537 : 121)

1. เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
2. ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน
3. ปรับปรุงทัศนคติที่ดี
4. พัฒนานิสัยในการทำงาน
5. เสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงลงไปอีก ซึ่งอาจปฏิบัติได้หลายประการ ดังนี้

- เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้และทักษะในงานที่จำเป็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และคุ้นเคยกับเครื่องมือเครื่องใช้
- เพื่อสนองตอบต่อความเปลี่ยนแปลง ความต้องการและความยากของงาน
- เพื่อให้มีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างเดียวกับในงานเฉพาะเรื่อง
- เพื่อยกระดับมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถ และทักษะทางด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน เพื่อความรับผิดชอบสูงขึ้น

### 3.3 การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

เป็นการกำหนดว่าจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทักษะสามด้านคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ในเรื่องใดบ้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร และช่วยแก้ปัญหาที่จำเป็นในการฝึกอบรมครั้งนั้น ในการกำหนดหัวข้อวิชาจะต้องกำหนดให้ชัดเจน เฉพาะเจาะจงว่าจะศึกษาเรื่องใด ไม่ควรกำหนดกว้างเกินไป ดังนั้นการกำหนดรายละเอียดหัวข้อวิชา มักจะเลือกเอาเฉพาะหัวข้อที่จำเป็นเจาะจง ที่จะให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ทักษะความสามารถที่จะ ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ทักษะความสามารถที่จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงๆ โดยละบางหัวข้อ ที่คิดว่าเป็นพื้นฐาน หรือสามารถฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานได้ หรือสามารถไปค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองได้ เอาไว้

เมื่อกำหนดหัวข้อวิชาต่างๆ แล้วนำมาจัดเรียงลำดับให้ต่อเนื่องสอดคล้องกันเพื่อให้แนวความคิด และทักษะเหล่านั้นได้พัฒนาขึ้นอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยหลักทางจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการ ปฏิบัติดังนี้ (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 27)

1. กำหนดหัวข้อวิชาที่ง่ายไว้ระดับต้นของหลักสูตร
2. หัวข้อวิชาที่เป็นพื้นฐาน เช่น แนวความคิด ความหมายและทฤษฎีกำหนดไว้ตอนต้น
3. หัวข้อวิชาซึ่งให้ความรู้ และทักษะซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเขียนวิชาอื่นต่อไปต้องกำหนดไว้

ในระดับต้นของหลักสูตร

4. หัวข้อวิชาที่เป็นภาคปฏิบัติ ควรจัดให้อยู่ในระดับต่อเนื่องจากภาคทฤษฎี
5. วิชาที่มีกิจกรรมซ้ำหลายชั่วโมง เช่น บรรยาย หรืออภิปรายอย่างเดียว ควรกระจายให้อยู่ใน วันต่างๆ กัน ไม่ควรจะสอนวิชาใดเกิน 3 ชั่วโมงใน 1 วัน
6. วิชาที่ยากหรือเป็นวิชาที่ต้องการความรู้เรื่องอื่นๆ มาก่อนให้กำหนดไว้ลำดับสุดท้าย

### 3.4 การกำหนดวิธีการสอนของหลักสูตร

การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้มีมากมายหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับประเภทการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ และอาจจะต้องใช้ประกอบกันหลายๆวิธี แต่วิธีซึ่งมีระเบียบวิธีการหรือเทคนิค เฉพาะของ มันเองดังต่อไปนี้ (ชาญชัย อาจินสมอาจาร. ม.ป.ป. : 16-25)

1. การฝึกอบรมพร้อมๆ กับการทำงานเป็นการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงานในชีวิตประจำวัน เหมาะสำหรับการสอนที่ใช้เวลาสั้นๆ โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ให้การอบรม

2. ทดลองทำในห้องทดลอง จัดสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตและธุรการ เป็นประเภทที่มีทักษะบ้างพอสมควร เหมาะสำหรับการฝึกอบรมคนจำนวนมากในเวลาเดียวกันจะเน้นการเรียนรู้มากกว่าการผลิต

3. การสอนในชั้นเรียน เป็นการเรียนที่มีประโยชน์มากจะเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ในด้านปรัชญา แนวความคิด เจตคติ ทฤษฎี และความสามารถในการแก้ไขปัญหา วิธีการที่สำคัญของการเรียนในชั้นดังนี้

3.1 การบรรยาย เป็นวิธีการที่นิยมมากในสถาบันการศึกษา การบรรยายเป็นวิธีที่ผู้บรรยายพูดให้นักศึกษาฟัง และจดตามที่บรรยาย เหมาะใช้กับจำนวนคนมากๆ แต่ผู้ฟังจะเป็นผู้รับฝ่ายเดียว อาจจะทำให้ผู้เรียนไม่มีความสนใจตลอดเวลาการบรรยาย

3.2 การประชุมสัมมนา เป็นการประชุมของกลุ่มคนขนาดเล็ก โดยที่หัวหน้ามีความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ โดยการให้มีการพบปะพูดคุยกันจากฝ่ายผู้เรียน การฝึกอบรมสัมมนานี้จะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับ การแสดงออกของผู้เรียนแต่ละคนจะเรียนรู้จากกันและกัน

3.3 การเล่นบทบาทสมมุติ เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ใช้ร่วมกับวิธีสอนอื่นๆ เป็นการให้ผู้เรียนสองคนหรือมากกว่าได้แสดงออกบทบาทสมมุติต่อหน้าชั้นเรียน ไม่มีการจดจำหรือซ้อมกันมาก่อน เป็นการให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยการปฏิบัติจริง

3.4 การสอนแบบโปรแกรม มีลักษณะดังนี้

3.4.1 ผู้เรียนจะเรียนตามความสามารถของตน

3.4.2 ผู้สอนไม่ใช่ว่าส่วนสำคัญของการเรียน

3.4.3 อุปกรณ์ที่จะใช้เรียนจะแตกต่างออกเป็นหน่วยหรือขั้นตอนย่อย ๆ

3.4.4 แต่ละขั้นตอนจะจัดลำดับอย่างมีเหตุมีผล

3.4.5 ผู้เรียนจะได้รับทราบคำตอบในทันทีทันใด

3.4.6 ในแต่ละขั้นตอนของโปรแกรมผู้เรียนจะมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

การสอนแบบโปรแกรมจะสอนความรู้ในข้อเท็จจริง ไม่ใช่ในการพัฒนาแนวคิดทางปรัชญา และการแก้ปัญหา

3.5 การสอนโดยอาศัยคอมพิวเตอร์เข้าช่วย จะยึดพื้นฐานของการเรียนรู้ที่ใช้การสอนแบบโปรแกรมเป็นหลัก เป็นวิธีใช้ให้ผู้ทำแบบฝึกหัดจากอุปกรณ์ที่ได้จัดโครงสร้างเป็นอย่างดี

4. วิธีอื่นๆ

4.1 การสาธิตเป็นวิธีที่ผู้สอนจะลงมือทำให้ผู้เรียนเห็น เป็นขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรมพร้อมกับการทำงานที่จะทำให้ผู้เรียนเห็นภาพแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้

4.2 การเรียนจากจำลองแลสมส์ คือ เครื่องมือ หรือเทคนิคใดๆ ที่เลียนแบบใกล้เคียงของจริงมากที่สุด ความสนใจและแรงจูงใจจะสูงโดยการเรียนจากวิธีดังกล่าว เพราะการฝึกอบรมแบบนี้ใกล้เคียงกับของจริงมาก

### 3.5 การพัฒนาสื่อในการฝึกอบรม

สื่อ หมายถึง สิ่งที่นำมาช่วยในการส่งรับ ข่าวสารข้อมูลระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ดำเนินการไปด้วยดี น่าสนใจและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ศรีอรุณ เรคานนท์. 2537 : 129 )

ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมหรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นั้นจะต้องอาศัยการสื่อข้อความหรือการสื่อความหมายลักษณะของสื่อ แบ่งได้เป็น 4 ประเภทความหมาย (ศรีอรุณ เรคานนท์. 2537 : 129 )

1. คำพูด การถาม-การตอบ
2. การแสดงให้ดูจากของจริง เป็นการช่วยให้ผู้เข้าอบรม มีประสบการณ์โดยตรง
3. อากูปรณ์ที่เป็นสื่อ ซึ่งอาจแบ่งหลายประเภทเช่น ประเภทที่ไม่ต้องใช้เครื่องประกอบ ได้แก่ เอกสาร สิ่งพิมพ์ แผนภูมิ ประเภทที่ต้องใช้เครื่องประกอบ คือ ภาพยนต์ โทรทัศน์ แผ่นภาพ โปร่งแสง และประเภทที่ให้เสียง เช่น วิทยุ เทป เป็นต้น
4. สิ่งพิมพ์ เช่น เอกสาร ตำราต่าง ๆ

การเลือกใช้สื่อนิตต่างๆ นั้นผู้จัดการอบรมจะต้องคำนึงถึงลักษณะการใช้สื่แต่ละประเภทอย่างรอบคอบ จะช่วยให้ใช้สื่ออย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ควรพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจเลือกเทคนิคและสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม ดังนี้

- วัตถุประสงค์ของหัวข้อที่ฝึกอบรม ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงในด้านใด
- เนื้อหาสาระสำคัญของวิชา การเลือกใช้เทคนิคและสื่อที่เหมาะสม จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มาก
- วิทยากรแต่ละคน จะมีความถนัดในการใช้สื่อและเทคนิคต่าง ๆ จึงควรที่จะได้ปรึกษาหารือกับวิทยากรก่อน เพื่อตัดสินใจเลือกร่วมกัน

– ผู้เข้ารับการอบรมย่อมมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ ประสบการณ์ สถิติปัญญาความสามารถทางภาษา ทักษะคิด พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น

– การช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ผู้จัดการฝึกอบรมต้องพิจารณาวัตถุประสงค์แท้จริงว่าต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในด้านใด ก่อนที่จะเลือกเทคนิคและสื่อที่จะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้มากที่สุด

– ความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ

#### ประโยชน์ของสื่อในการฝึกอบรม

สื่อที่มีประสิทธิภาพสามารถสื่อความหมายของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าใจได้รวดเร็ว ความสำคัญของสื่อมีดังนี้ (ทองฟู ชินะโชติ. 2531 : 113)

1. ช่วยในการจำได้เร็ว
2. กระตุ้นและสร้างความสนใจ
3. ส่งเสริมความเข้าใจได้ดี เรียนรู้ได้ในเวลานั้น จดจำได้นาน

#### การตัดสินใจเลือกสื่อในการอบรม

1. สื่อเหล่านั้นควรมีเหตุผล
2. ไม่มีสื่อชนิดใดที่ให้การเรียนรู้ครบทั้งหมดหรือสมบูรณ์ที่สุด จึงต้องหาทางใช้สื่อหลาย ๆ ทางเข้าด้วยกัน เช่น สื่อทางหู และสื่อทางตา บางครั้งใช้สื่อในการสัมผัส
3. ไม่ควรใช้สื่อในการถ่ายทอดมากเกินไป ซึ่งบ่งชี้เกิดการสูญเปล่า เช่น ใช้แผ่นโปร่งใสใช้ V.D.O. tape, slide tape record ในการอบรม
4. ขึ้นกับวิธีที่ใช้ถูกต้องและความเหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การจัดหา อุปกรณ์เหล่านั้นอาจมีอยู่แล้ว บางครั้งการจัดยืมมาใช้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นการเพิ่มต้นทุนการอบรมมากเกินไป
5. ขึ้นกับความถนัดของวิทยากรในการใช้สื่อชนิดต่าง ๆ

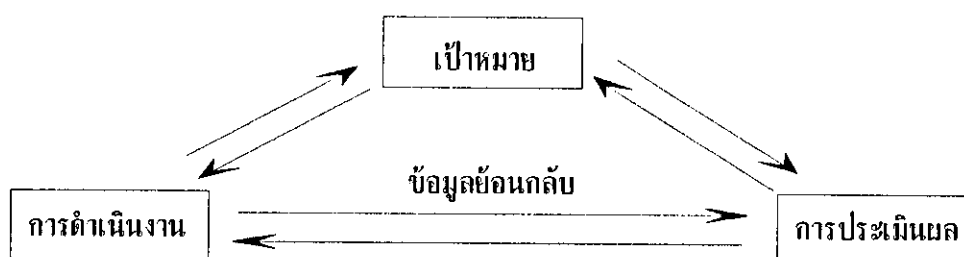
#### 3.6 การวัดและประเมินผล

ผลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจมีหลายประการ เช่น การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีเป็นที่น่าพอใจสำหรับตนเอง เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การติดต่อประสานงานก็อาจดีขึ้น เป็นต้น

การประกอบภารกิจใด ๆ ของมนุษย์ ถ้าวิเคราะห์จะพบองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
2. การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้น
3. การประเมินผลการดำเนินงานว่าได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงไร

ดังภาพประกอบ 4 แสดงองค์ประกอบของเป้าหมาย การดำเนินงาน การประเมินผลและข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงองค์ประกอบของเป้าหมาย การดำเนินงาน การประเมินผล และข้อมูลย้อนกลับ

งานฝึกอบรมก็เช่นเดียวกับงานอื่น ๆ ย่อมมีทั้งเป้าหมายการดำเนินงานและการประเมินผล การบริหารงานฝึกอบรมนั้น ควรมีการวางแผน เตรียมงาน ดำเนินงาน ประสานงาน ในองค์ประกอบทั้งสามอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสาม ย่อมมีทั้งเป้าหมายเป็นเครื่องกำหนดทั้งการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน จะต้องกระทำไปตามเป้าหมายที่วางไว้และส่งผลสะท้อนกลับ (feedback) ว่าเป้าหมายที่วางไว้แต่ต้นสามารถปฏิบัติได้ดีเพียงไร อาจนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายได้ สำหรับการประเมินผลนั้น มีความสัมพันธ์และสำคัญต่อการดำเนินงานและเป้าหมาย เพราะนอกจากจะได้รับอิทธิพลจากการดำเนินงานแล้วยังส่งผลสะท้อนกลับช่วยให้ผู้ดำเนินงานได้ปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น

#### 1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

สำหรับผู้เข้ารับการอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมก็คือ การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งนักจิตวิทยาได้จำแนกออกเป็น 3 พวกด้วยกัน คือ

1.1 พฤติกรรมทางความคิด ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมิน

1.2 ความรู้สึก ทำที่ ทศนคติ ความสนใจ ความเชื่อ ค่านิยมและอื่น ๆ

1.3 การกระทำ ซึ่งน่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและเป็นผลในบั้นปลายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ผลลัพธ์จะดีหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก

วัตถุประสงค์โดยทั่วไป ของการประเมินผลการอบรมก็เพื่อจะได้ทราบว่าโครงการฝึกอบรมได้ผลเพียงไร หาทางปรับปรุงแก้ไขถ้ามีข้อบกพร่องต่าง ๆ และเพื่อช่วยในการตัดสินใจของนักบริหารว่าควรจะมีการฝึกอบรมต่อไปหรือไม่ อย่างไร

## 2. เทคนิคการประเมินผล เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

วิธีการประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี แต่สำหรับการประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องใช้วิธีการวิจัยเข้ามาช่วยประกอบ โดยมีการวางแผนตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลและสรุปผล เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงและสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ รวมทั้งทราบว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลต่อกันมากน้อยเพียงใด ซึ่งการดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้ (ศรีอรุณ เรศานนท์. 2537 : 135)

1. การรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะเป็นงานขั้นแรกในการดำเนินงานประเมินผล อาจทำได้โดยวิธีการสังเกต วิธีการสอบถาม และวิธีการวัดผล

1.1 การสังเกต หมายถึงการพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์จริง ๆ ในระหว่างการฝึกอบรมตามธรรมชาติ และสังเกตในห้องทดลองซึ่งจะมีผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 การสอบถาม อาจทำได้ 2 แบบ คือ การสัมภาษณ์ และการส่งแบบสอบถาม ซึ่งทั้งสองแบบนี้นิยมใช้กันมาก มีข้อดีและข้อเสียขึ้นอยู่กับ เทคนิค กลวิธีและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 วิธีการวัดผล อาจแบ่งออกเป็นการวัดผลทางจิตวิทยา และการวัดผลทางกายภาพซึ่งมีเครื่องมือที่ทันสมัยวัดอยู่แล้ว เช่น การวัดน้ำหนัก ส่วนสูง ขนาค เวลา เป็นต้น แต่การวัดผลทางจิตวิทยานั้นได้พัฒนามาเป็นลำดับ และแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1.3.1 วิธีการทดสอบ เช่น การทดสอบความสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ ทดสอบเชาว์ปัญญา ความถนัด เป็นต้น

1.3.2 วิธีให้แสดงออกมา หรือการทดสอบบุคลิกภาพ

1.3.3 การสำรวจตนเอง การวัดผลทางด้านความสนใจ ทศนคติ ค่านิยม

1.3.4 การวัดทางสถานภาพทางสังคมของบุคคลในหมู่คณะว่า ใครเป็นผู้ที่ได้รับนิยมเชื่อถือมากที่สุด ปานกลาง หรือน้อยมาก

1.3.5 แบบเกณฑ์มาตรฐาน มีตัวแปรเป็นจำนวนมากที่ไม่อาจวัดได้โดยตรง จะต้องใช้วิธีประเมินค่า จับคู่เปรียบเทียบ จัดอันดับหรือเรียงอันดับ หรือวิธีอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

#### คุณลักษณะการประเมินผลที่ดี

การประเมินผลที่ดีควรมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ความเป็นกลาง ปราศจากอคติหรือความลำเอียง
2. ความเที่ยงตรง
3. ความเชื่อถือได้
4. ใช้ประโยชน์ได้

3. ผลที่ได้จากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ในด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำ และการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ผู้ฝึกอบรมจึงควรทราบว่า

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงไร
- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะอยู่ได้นานหรือเปลี่ยนแปลงชั่วคราว
- การเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นความต้องการของหน่วยงานและผู้บริหารผู้ฝึกอบรมที่จะให้มีการ

เปลี่ยนแปลงหรือไม่

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลงานในหน่วยงานของตนได้หรือไม่
- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดี เช่น เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการ

ทำงานหรือไม่

นอกจากนี้ ถ้าทุกคนได้รับการฝึกอบรมไปแล้วรู้สึกว่าคุณมีความรู้และความเข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ และสามารถไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้เกิดความเข้าใจดีและให้ความร่วมมืออย่างดีในโอกาสต่อไป

ดังนั้นผลที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม จึงอาจอธิบายได้หลายประการ เช่น

- ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การฝึกอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้น ทั้งทางคุณภาพและปริมาณงาน เพราะรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง รู้จักการใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี

- ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมคนงานในระดับต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานลง งานไม่ติดขัด หยุดชะงัก และดำเนินไปโดยเรียบร้อย เพราะทุกคนเข้าใจงานดี

– ทำให้ขวัญของพนักงานดีขึ้น คนงานที่ทำอย่างมีความรู้ถูกวิธีย่อมมีความเชื่อมั่นในตัวเองทางด้านกำลังใจในการทำงาน สำหรับคนที่เข้าใหม่ก็มีความสุขใจที่จะทำงาน เพราะได้รับการอบรมมาก่อน ไม่ต้องเสียเวลามาเรียนรู้เอง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความอึดอัดและไม่แน่ใจ

– การควบคุมลดลง คนงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี จะสามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมน้อยลงไป

– อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน เกิดจากผู้อยู่ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องอุปกรณ์ ในการปฏิบัติหรือสภาพการทำงาน ฉะนั้น การฝึกอบรมที่ดีจึงเท่ากับลดอุบัติเหตุได้ส่วนหนึ่ง

– เป็นประโยชน์ต่อคนงานโดยตรง เนื่องจากคนงานได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกอบรม จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้รายได้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานให้สูงขึ้น

– ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ในแง่ความมั่นคงก็คือหากองค์กรขาดแคลนคนงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็อาจคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งรองลงไป ซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงานดี เพราะได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว ส่วนในแง่ของความยืดหยุ่น หากองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในทางธุรกิจก็สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มลดกำลังแรงงานจากหน่วยงานอื่นไปยังหน่วยงานอื่นที่ต้องการแรงงานแทน เพื่อผลิตสินค้าบางอย่างเพิ่มขึ้น และลดการผลิตสินค้าบางอย่างลงให้เพียงพอกับการเปลี่ยนแปลงในตลาด

– ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จุดประสงค์อย่างหนึ่งขององค์กร ในการฝึกอบรมคนงานก็เพื่อปรับท่าทีของคนงานที่มีต่อหน่วยงานให้เป็นไปในทางที่สนับสนุน และให้ความร่วมมือโดยเฉพาะในกรณีที่มีแผนงานใหม่ ๆ องค์กรควรจะได้ทำการอบรมคนงานให้เข้าใจงานอันใหม่ และให้รู้จุดประสงค์ขององค์กรที่เกี่ยวกับแผนงานนั้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวเดียวกัน

– ลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลงซึ่งได้แก่ การขาดงาน การหมุนเวียนของแรงงาน ความไม่พอใจต่าง ๆ ระหว่างคนงานอาจน้อยลง

#### 4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา ก็เพื่อยกระดับการทำงานในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน โดยอาจบรรลุจุดประสงค์นี้ได้ด้วยการให้ความรู้ใหม่ ๆ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ สอนเทคนิคใหม่ ๆ หรืออบรมเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และลักษณะส่วนตัวอื่น ๆ ที่ดี บางครั้งเทคนิคเหล่านี้ถูกนำไปใช้โดยไม่ได้นำถึงระดับประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจัดหลักสูตรเพื่อให้เห็นว่าต้องปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่มีผลงานดีเด่นหรือพนักงานที่มีผลงานด้อยกว่า การฝึกอบรมจะมุ่งใช้กับผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากยังไม่เหมาะกับงานประเภทนั้นหรือมีเหตุผลอื่น ๆ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงหมายถึง กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของบุคคลในหน่วยงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพและทัศนคติของพนักงานแต่ละคนในหน่วยงานไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฉะนั้นถ้าจะให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับงานที่องค์กรต้องการ จำเป็นต้องเพิ่มพูนกิจกรรมด้านการพัฒนาเข้าไปในตัวพนักงานใหม่ จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมโดยทั่วไปย่อมได้แก่การที่จะทำให้บุคคลมีความสามารถบางประการในการปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมยังด้อยอยู่ และจะทราบผลการฝึกอบรมได้โดยอาศัยการวัดผล การวัดผลการปฏิบัติงาน

ตามแนวความคิดสมัยใหม่ การฝึกอบรมเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานและบุคคล 3 ฝ่ายด้วยกันคือ องค์กร ตัวผู้รับการอบรมเอง และหน่วยฝึกอบรม การฝึกอบรมยังแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนประจำการ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ ทั้ง 3 ประเภทนี้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมด้วยกัน หรือกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 10-12)

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญชำนาญ หรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นเป็นอย่างดี ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2532 : 195)

1. องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะให้ผลผลิตดังกล่าวไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้คือ บุคคลในองค์การลำพังเพียงผู้บริหารยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่น ๆ ที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาบ้าง เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้ และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

4. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจืดเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น จูงใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังจะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม (พยอม วงศ์สารศรี. 2532 : 197-198)

1. ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม

1.1 ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

1.2 พนักงานสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

1.3 ทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งและหน้าที่ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดกำลังขวัญในการทำงานด้วย

2. ผลประโยชน์ต่อผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน

2.1 ประหยัดเวลาที่จะใช้สอนหรือแนะนำงานต่าง ๆ ให้กับพนักงาน

2.2 ประหยัดเวลาที่จะใช้ควบคุมดูแล สามารถเอาเวลาไปใช้ในการวางแผนงานและบริหารงานด้านอื่นได้

2.3 ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ผลประโยชน์ต่อองค์การ

3.1 ช่วยทำให้ผลผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐาน

3.2 ช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องจักร

3.3 ช่วยลดอุบัติเหตุ การสิ้นเปลืองและการเสียหายต่าง ๆ

### 4. งบประมาณในการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมสิ่งที่ควรได้ตระหนักถึง คือ งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม เพราะการจัดฝึกอบรม อุปกรณ์ เอกสารต่าง ๆ ค่าตอบแทนผู้บรรยาย เป็นต้น

## 6. เขตอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานี ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 46 กม. มีพื้นที่ทั้งหมด 1,565.856 ตารางกิโลเมตร (สุข สุขสว่าง. 2532 : 21) มีอาณาเขตทิศเหนือติดจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดสระบุรี ทิศใต้ติดจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันออกติดจังหวัดนครนายก ทิศตะวันตกติดจังหวัดนนทบุรี ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา เป็นพื้นที่แหล่งเกษตรกรรมที่ปลูกข้าวมากจังหวัดหนึ่งในภาคกลางและทางด้านอุตสาหกรรมครัวเรือนที่เป็นขึ้นชื่อ คือ อุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา และเครื่องจักรสาน จังหวัดปทุมธานีได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในขบวนการผลิต และได้พัฒนาเป็นเขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในปัจจุบัน เป็นจังหวัดที่มีแนวโน้มความเจริญทางด้านอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความพร้อมและความเหมาะสม รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการลงทุนแก่ผู้ประกอบการ (จำนงค์ พันธ์สุทธานุสย์. 2532 : 7)

จังหวัดปทุมธานีมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ คือ อำเภอเมือง อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอธัญบุรี อำเภอลองหลวง อำเภอหนองเสือ อำเภอลำลูกกา อำเภอสามโคก และมีนิคมอุตสาหกรรม 2 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ตั้งอยู่ที่อำเภอลองหลวง และนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมทั้ง 2 แห่ง ทุกอำเภอมีการจัดโรงงานอุตสาหกรรมออกเป็น 3 จำพวก ดังนี้ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2536 : 24)

1. โรงงานจำพวกที่ 1 จัดเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก การประกอบกิจการไม่ก่อปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อมหรืออุบัติเหตุเดือดร้อนอันตราย และใช้เครื่องจักรไม่เกิน 20 แรงม้า และมีคนงานไม่เกิน 20 คน

2. โรงงานจำพวกที่ 2 จัดเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง การประกอบกิจการอาจก่อปัญหามลพิษหรืออุบัติเหตุเดือดร้อนรำคาญเพียงเล็กน้อย ซึ่งสามารถแก้ไขปรับปรุงได้ และใช้เครื่องจักรไม่เกิน 50 แรงม้า และมีคนงานไม่เกิน 50 คน

3. โรงงานจำพวกที่ 3 จัดเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ การประกอบกิจการอาจก่อปัญหามลพิษหรืออุบัติเหตุเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งทางราชการต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด และใช้เครื่องจักรเกิน 50 แรงม้า และมีคนงานเกิน 50 คน

จังหวัดปทุมธานีแบ่งประเภทอุตสาหกรรมออกเป็น 10 ประเภท คือ (จ้านงค์ พันธ์จุฑาบุญย์. 2532 : 12)

1. อุตสาหกรรมเกี่ยวกับอาหาร และเครื่องดื่ม
2. อุตสาหกรรมสิ่งทอและฟอกย้อม
3. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์
4. อุตสาหกรรมเคมี
5. อุตสาหกรรมพลาสติก
6. อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์
7. อุตสาหกรรมรองเท้า และเครื่องหนัง
8. อุตสาหกรรมกระดาษ
9. อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และเครื่องยนต์
10. อุตสาหกรรมอื่น ๆ

จังหวัดปทุมธานีได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาล และได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530–2534) ในแผนพัฒนาเมืองและพื้นที่เฉพาะ ได้กำหนดให้จังหวัดปทุมธานีเป็นเขตพื้นที่ย่านอุตสาหกรรม เป็นเขตพื้นที่เฉพาะในเขตอุตสาหกรรมตามผังเมืองรวมและนิคมอุตสาหกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2530 : 70) ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535–2539) ได้มีแผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานีให้เชื่อมโยงกับพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเพื่อเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของภูมิภาค เพื่อแข่งขันกับนานาชาติให้เป็นศูนย์กลางด้านการเงิน การท่องเที่ยว การขนส่งทางอากาศ และโทรคมนาคมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (พรศักดิ์ เพชรแดง. 2535 : 18) อุตสาหกรรมที่ส่งออกต่างประเทศมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประมาณ 272,630 ล้านบาท จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากและทำรายได้เป็นอันดับสองรองจากจังหวัดสมุทรปราการ (สำนักงานคณะ

กรรมการส่งเสริมการลงทุน. 2538 : 107) และจากการมาขอรับการส่งเสริมการลงทุนในปี 2537 ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มาขอรับ 154 โครงการ เพิ่มจากปี 2536 ร้อยละ 33 รองลงมาเป็น อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและชิ้นส่วนอุปกรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. 2538 : 5)

#### 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

คินเดรด (Kindred. 1975 : 185) ได้วิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารโรงเรียนผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน จะทำให้เกิดปัญหา คือ ความมีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอน ขาดแผนที่ดี และเกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง

ฟิงค์ (Fink. 1984 : 2481 – A) วิจัยเรื่อง "ความรู้และทักษะทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาพิเศษ ในรัฐโอไฮโอ" พบว่า ความรู้และทักษะทางการบริหารที่สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาพิเศษ คือ การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบริหารโครงการ การบริหารงบประมาณ ความสัมพันธ์กับชุมชน และการวิจัยและพัฒนา สำหรับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งจำเป็นในทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณ และความสัมพันธ์กับชุมชน

อะตุโกน (Atughonu. 1985 : 720–A) ได้ศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศไนจีเรีย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นทักษะทางการบริหาร (administrative skills opinionaire) ถามอาจารย์ใหญ่และอาจารย์อื่นๆ ในรัฐ IMO ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเห็นว่า สมรรถภาพทั้ง 6 ด้าน คือ การบริหารและจัดองค์การ การปรับปรุงการสอน งานฝ่ายบุคคล งานกิจการนักเรียน การเงินและจัดการทรัพยากร และความสัมพันธ์กับชุมชน นั้นเป็นสิ่งจำเป็นถึงจำเป็นมากสำหรับการเป็นอาจารย์ใหญ่

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาตามแนวความคิด ของ คาทซ์ ส่วนใหญ่เป็นด้านบริหาร การศึกษา เช่น ศึกษาเกี่ยวกับศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ครูใหญ่ และอาจารย์

บารมี อินทรโชติ (2527 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง "สมรรถภาพการเป็นผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ ตามทรรศนะของนายอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ" พบว่า นายอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ เห็นว่าศึกษาธิการอำเภอ ควรจะมีสมรรถภาพการเป็นผู้นำในทักษะ 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละกลุ่มให้ค่าคะแนนทักษะด้าน วิชาการสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ จากการเปรียบเทียบทรรศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มต่อสมรรถภาพการเป็นผู้นำของศึกษาธิการอำเภอในทักษะแต่ละด้าน และในทักษะสามด้าน ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจริญ ขวัญสำราญ (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีสมรรถภาพด้านทักษะพื้นฐานของผู้บริหารมา ณ ระดับสูง

เสรี เลิศสุชาติวนิช (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องทักษะและพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามหลักสูตร "เตรียมอาจารย์ใหญ่" ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติก่อนและหลังการฝึกอบรม หลักสูตร "เตรียมอาจารย์ใหญ่" ไม่แตกต่างกัน

ดวงกมล อุ่นจิตติ (2532 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง "การประเมินตนเองด้านสมรรถภาพทางการ บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยของบรรณารักษ์ ซึ่งมีศักยภาพที่จะเป็นผู้บริหาร" พบว่า บรรณารักษ์ ประเมินสมรรถภาพทางการบริหารของตนอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้าน มโนทัศน์ และด้านวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารของบรรณารักษ์ หัวหน้าฝ่ายที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และประเภทของงานต่างกัน ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งให้เห็นว่าควรมีการเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อเป็นผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเหล่านี้

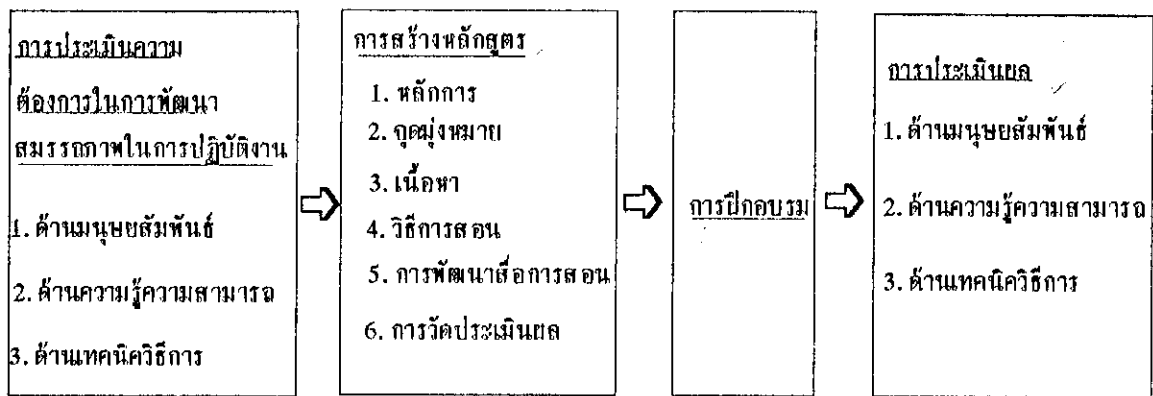
ทิวา พุทธิรักษา (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงและต่ำ พบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

วิเชียร เข็นกาย (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องทักษะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1 มีทักษะการบริหารที่เป็นจริง ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับครู พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ทุกด้าน

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัย หอสรุปได้ว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานและผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจในหลักการปฏิบัติ ตลอดจนมีทักษะในการปฏิบัติงานซึ่ง คาทซ์ ได้กล่าวว่า ทักษะการปฏิบัติงานที่พนักงานจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีอยู่อย่างน้อย 3 ด้าน คือด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ทั้งสามด้านนี้เป็นคุณลักษณะที่พนักงานในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง

## กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองของพนักงาน  
 ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แผนภาพแสดงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน  
 ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) ที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง
3. วิธีการดำเนินการทดลอง
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ของจังหวัดปทุมธานี ที่มีพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป จาก 15 โรงงาน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อตอบสนองแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม มีวิธีการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงงานมา 4 โรงงาน จาก 15 โรงงาน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ขั้นที่ 2 จากโรงงาน 4 โรงงาน สุ่มพนักงานฝ่ายผลิต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 5 เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบสนองแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

| โรงงาน                                   | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------------------------------|---------|---------------|
| บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด | 3120    | 156           |
| บริษัท ฟูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด         | 2998    | 150           |
| บริษัท ไมโครโปรส (ประเทศไทย) จำกัด       | 1140    | 57            |
| บริษัท ยีเอสเอส (ประเทศไทย) จำกัด        | 1120    | 56            |
| รวม                                      | 8378    | 419           |

กลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงาน มีวิธีการสุ่มดังนี้  
 ขั้นที่ 1 สุ่มโรงงาน 1 โรงงานอย่างง่าย (simple random sampling) ที่ได้สุ่มไว้แล้ว  
 ในการตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ได้โรงงาน บริษัท ฟูจิตส์  
 (ประเทศไทย) จำกัด

ขั้นที่ 2 แบ่งพนักงานในโรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1. เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำหน้าที่ประกอบชิ้นงาน

กลุ่มที่ 2. เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำหน้าที่ทดสอบชิ้นงาน

กลุ่มที่ 3. เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ชิ้นงาน

แต่ละกลุ่มสุ่มพนักงานมาร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด

| ฝ่าย             | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------|---------|---------------|
| ประกอบชิ้นงาน    | 83      | 17            |
| ทดสอบชิ้นงาน     | 46      | 9             |
| วิเคราะห์ชิ้นงาน | 21      | 4             |
| รวม              | 150     | 30            |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองนี้ประกอบด้วย

2.1 แบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ

2.2 หลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

2.3 แบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

### แบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยรวบรวมขึ้นมาเพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี และนำมาจัดทำหลักสูตร โดยเครื่องมือนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

#### การสร้างเครื่องมือ แบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาวิธีสร้างจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ

2. กำหนดรูปแบบการประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ เป็นแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ ต้องการมากที่สุด ต้องการมาก ต้องการปานกลาง ต้องการน้อย และต้องการน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ (Best, 1977 : 169–175)

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ ด้านภาษา ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิต เพื่อตรวจสอบการใช้และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)
2. นำแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ไปทดลองใช้กับพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท รีโทรท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 56 คน แล้วนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบประเมินตนเอง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (  $\alpha$  - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ 0.894 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### หลักสูตรการฝึกอบรม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการฝึกอบรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการฝึกอบรม เพื่อกำหนดรูปแบบในการฝึกอบรม
2. ประมวลความต้องการของพนักงานจากแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อกำหนดเป็นจุดประสงค์ เนื้อหา และวิธีการฝึกอบรม
3. จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีโครงสร้างประกอบด้วย
  - 3.1 หลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้
    - 3.1.1 หลักการ
    - 3.1.2 จุดมุ่งหมาย
    - 3.1.3 เนื้อหา
    - 3.1.4 วิธีการ
    - 3.1.5 สื่อการสอน
    - 3.1.6 การวัดและประเมินผล
  - 3.2 แผนการฝึกอบรม
  - 3.3 คู่มือในการฝึกอบรม

4. นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ประกอบด้วย หลักสูตร แผนการฝึกอบรม และคู่มือในการฝึกอบรม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมรวม 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเสริมสร้างของหลักสูตร เนื้อหา

5. ปรับปรุงหลักสูตร แผนการฝึกอบรม และคู่มือ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ทำการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง

#### แบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ

##### การสร้างเครื่องมือ แบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาวิธีสร้างแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเนื้อหา และรูปแบบของแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

2. กำหนดรูปแบบการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ มีลักษณะเป็นแบบประเมินการปฏิบัติมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ค่าความคิดเห็นมากที่สุด ค่าความคิดเห็นมาก ค่าความคิดเห็นปานกลาง ค่าความคิดเห็นน้อย และค่าความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

##### ข้อความเป็นเชิงบวกต่อความคิดเห็น

ถ้าประเมินค่าความคิดเห็นมากที่สุด ค่าความคิดเห็นมาก ค่าความคิดเห็นปานกลาง ค่าความคิดเห็นน้อย และค่าความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

##### ข้อความเป็นเชิงลบต่อความคิดเห็น

ถ้าประเมินค่าความคิดเห็นมากที่สุด ค่าความคิดเห็นมาก ค่าความคิดเห็นปานกลาง ค่าความคิดเห็นน้อย และค่าความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 1, 2, 3, 4, 5 ตามลำดับ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ ด้านภาษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิต เพื่อตรวจสอบการให้และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

2. นำแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบแล้วมา ปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ไปทดลองใช้กับพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท รีทไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 56 คน แล้วนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบประเมินตนเอง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 3. วิธีการดำเนินการ

การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรมดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยทำการประเมินความต้องการด้วยการใช้แบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่ผ่านการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขแล้ว โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปถึงผู้จัดการฝ่ายผลิต เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 สัปดาห์ ได้แบบประเมินฉบับสมบูรณ์ 402 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 ของแบบประเมินที่ส่งไปทั้งหมด 419 ฉบับ แล้วนำผลการประเมินมาจัดทำหมวดหมู่ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เป็น 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

ขั้นที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาวิธีการฝึกอบรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการฝึกอบรม เพื่อกำหนดรูปแบบในการฝึกอบรม

2.2 ประมวลความต้องการของพนักงานจากแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อกำหนดเป็นจุดประสงค์ เนื้อหา และวิธีการฝึกอบรม

2.3 จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีโครงสร้างประกอบด้วย

2.3.1 หลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1.1 หลักการ

2.3.1.2 จุดมุ่งหมาย

2.3.1.3 เนื้อหา

2.3.1.4 วิธีการ

2.3.1.5 สื่อการสอน

2.3.1.6 การวัดและประเมินผล

2.3.2 แผนการฝึกอบรม

2.3.3 คู่มือในการฝึกอบรม

2.4 นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ประกอบด้วย หลักสูตร แผนการฝึกอบรม และคู่มือในการฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมรวม 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเสริมสร้างของหลักสูตร เนื้อหา

2.5 ปรับปรุงหลักสูตร แผนการฝึกอบรม และเครื่องมือ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ทำการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 การฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามแผนการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ โดยนำหลักสูตรที่ได้วิเคราะห์จากแบบประเมินความต้องการของพนักงานมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ และสื่อการสอน และได้เชิญวิทยากรที่มีความชำนาญทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการมาให้คำบรรยายทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นเวลา 2 วัน แล้วใช้แบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความต้องการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการตามความต้องการ แล้วจัดลำดับความต้องการตามค่าเฉลี่ย แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์คะแนนที่กำหนดไว้ โดยที่คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป มาจัดทำเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรม (Bast. 1970 : 204–208)

|             |           |                         |
|-------------|-----------|-------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21–5.00 | มีความต้องการมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41–4.20 | มีความต้องการมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61–3.40 | มีความต้องการปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81–2.60 | มีความต้องการน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00–1.80 | มีความต้องการน้อยที่สุด |

2. จัดทำหลักสูตรโดยการวิเคราะห์จากแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อกำหนดเป็นจุดประสงค์ เนื้อหา และวิธีการฝึกอบรม

3. วิเคราะห์สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการ แล้วจัดลำดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบที (t test statistic)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยคำนวณค่าสถิติและเทคนิคสถิติดังนี้

### 5.1 สถิติพื้นฐาน คือ

#### 5.1.1 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (Kazmier. 1988 : 30)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  แทนจำนวนทั้งหมดของคะแนน

#### 5.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (Kazmier. 1988 : 140)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ  $S$  แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความแตกต่าง

$\sum X$  แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$  แทนผลรวมของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$n$  แทนจำนวนของคนในกลุ่มตัวอย่าง

degree of freedom =  $n-1$

5.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบประเมินตนเอง โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ( $\alpha$  - coefficient) (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum d_i^2}{d_t^2} \right)$$

เมื่อ  $\alpha$  แทนความเชื่อมั่นของแบบประเมินตนเอง

$d_i$  แทนความแปรปรวนของแบบประเมินแต่ละข้อ

$d_t$  แทนความแปรปรวนของแบบประเมินทั้งฉบับ

$n$  แทนจำนวนข้อของแบบประเมิน

5.3 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่า (T – test) (Kazmier. 1988 : 181)

$$t = \frac{\bar{d}}{S_d}$$

$$\bar{d} = \frac{\sum d}{n}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{\sum d^2 - n\bar{d}^2}{n-1}}$$

- $\bar{d}$  แทนคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่าง
- $n$  แทนจำนวนของคนในกลุ่มตัวอย่าง
- $S_d$  แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความแตกต่าง
- $\sum d$  แทนผลรวมคะแนนทั้งหมด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

- N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- X แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความแตกต่าง
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t – distribution

#### ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง
2. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ
3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ โดยวิเคราะห์จากแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ และจำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

ตาราง 3 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง

| ลำดับที่ | รายการ                    | ชาย           |        | หญิง          |        | วุฒิ          |        | ไม่โครโปรส    |        | อีเอสเอส      |        | รวม           |        |
|----------|---------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|
|          |                           | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ |
| 1        | จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด | 146           | 100    | 148           | 100    | 56            | 100    | 55            | 100    | 405           | 100    | 405           | 100    |
|          | เพศ                       |               |        |               |        |               |        |               |        |               |        |               |        |
|          | ชาย                       | 13            | 8.90   | 4             | 2.70   | 0             | 0      | 1             | 1.82   | 18            | 4.44   | 18            | 4.44   |
| 2        | หญิง                      | 133           | 91.10  | 144           | 97.30  | 56            | 100    | 54            | 98.18  | 387           | 95.56  | 387           | 95.56  |
|          | อายุ                      |               |        |               |        |               |        |               |        |               |        |               |        |
|          | 15-18                     | 14            | 9.59   | 50            | 33.78  | 2             | 3.57   | 1             | 1.82   | 67            | 16.54  | 67            | 16.54  |
|          | 19-21                     | 20            | 13.69  | 79            | 53.38  | 16            | 28.57  | 22            | 40.00  | 137           | 33.83  | 137           | 33.83  |
|          | 23-26                     | 58            | 39.73  | 18            | 12.16  | 24            | 42.86  | 23            | 41.82  | 123           | 30.37  | 123           | 30.37  |
| 3        | 27 ปีขึ้นไป               | 54            | 36.99  | 1             | 0.68   | 14            | 25.00  | 9             | 16.36  | 78            | 19.26  | 78            | 19.26  |
|          | วุฒิการศึกษา              |               |        |               |        |               |        |               |        |               |        |               |        |
|          | มัธยมศึกษาตอนต้น          | 26            | 17.81  | 74            | 50.00  | 9             | 16.07  | 23            | 41.82  | 132           | 32.59  | 132           | 32.59  |
|          | มัธยมศึกษาตอนปลาย         | 88            | 60.27  | 63            | 42.57  | 43            | 76.79  | 27            | 49.09  | 221           | 54.57  | 221           | 54.57  |
|          | อนุปริญญาหรือเทียบเท่า    | 26            | 17.81  | 8             | 5.41   | 3             | 5.36   | 4             | 7.27   | 41            | 10.12  | 41            | 10.12  |
|          | ปริญญาตรีขึ้นไป           | 6             | 4.11   | 3             | 2.02   | 1             | 1.78   | 1             | 1.82   | 11            | 2.72   | 11            | 2.72   |

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบประเมินที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกได้ดังนี้

1. พนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นเพศหญิงเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 95.56 มีพนักงานเพศชายเพียงร้อยละ 4.44
2. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 19–26 ปี เป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 64.2 มีพนักงานอายุ 27 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.26 และมีพนักงานที่มีอายุระหว่าง 15–18 ปี เพียงร้อยละ 16.54
3. พนักงานฝ่ายผลิตที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 87.16 มีพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพียงร้อยละ 12.84

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์  
ด้านความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

ตาราง 4 ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านมนุษยสัมพันธ์                              | ชี้เกท    |      | ผู้ดิลี   |      | ไมโครโปรส |      | ยี่เอสเอส |      | รวม       |      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|     |                                                                           | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |
| 1.  | การจัดสถานที่พักผ่อนระหว่างการทำงานให้กับพนักงานได้พบปะสังสรรค์           | 3.86      | 1.22 | 3.82      | 1.23 | 4.00      | 1.02 | 3.31      | 1.29 | 3.79      | 1.22 |
| 2.  | การจัดสถานที่เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย                                | 3.40      | 1.28 | 3.68      | 1.09 | 3.70      | 0.97 | 3.25      | 0.93 | 3.52      | 1.14 |
| 3.  | การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา,                                       | 3.88      | 1.12 | 4.01      | 1.06 | 4.18      | 0.95 | 3.84      | 1.01 | 3.97      | 1.06 |
| 4.  | ให้แรงจูงใจในการทำงานด้วยวาจา,                                            | 3.84      | 1.05 | 3.82      | 1.09 | 4.21      | 1.02 | 3.82      | 1.04 | 3.88      | 1.06 |
| 5.  | การจัดกิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างความสามัคคีและบรรยากาศความเป็นมิตรในหน่วยงาน | 3.64      | 1.04 | 3.79      | 0.97 | 3.71      | 1.00 | 3.64      | 0.93 | 3.70      | 0.99 |
| 6.  | จัดให้มีการรวมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในแผนก                                | 3.51      | 1.03 | 3.52      | 1.02 | 3.63      | 0.84 | 3.11      | 1.12 | 3.48      | 1.02 |
| 7.  | เมื่อทำงานผิดพลาดอย่าได้คนอื่นตักเตือน                                    | 3.57      | 0.88 | 3.49      | 0.96 | 3.54      | 0.97 | 3.65      | 0.93 | 3.55      | 0.93 |
| 8.  | ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน                                | 3.81      | 0.89 | 4.06      | 0.96 | 4.16      | 0.85 | 3.84      | 0.97 | 3.95      | 0.93 |
| 9.  | การทักทายของผู้บังคับบัญชาที่มีอยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นแบบที่เ็นอง       | 3.83      | 1.15 | 3.84      | 1.20 | 3.95      | 1.10 | 3.89      | 0.94 | 3.86      | 1.13 |
| 10. | ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน                                     | 4.09      | 0.88 | 4.26      | 0.87 | 4.34      | 0.84 | 3.85      | 0.93 | 4.10      | 0.88 |
| 11. | ให้ผู้บังคับบัญชาบอกข้อบกพร่องเป็นรายบุคคล                                | 3.49      | 1.04 | 3.62      | 1.06 | 3.63      | 1.10 | 3.44      | 1.15 | 3.55      | 1.07 |
| 12. | มีเอกสารการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา              | 3.51      | 1.14 | 3.70      | 1.00 | 3.71      | 1.14 | 3.42      | 1.07 | 3.60      | 1.08 |
| 13. | การเสนอแนวความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา           | 3.40      | 1.19 | 3.70      | 0.92 | 3.80      | 1.23 | 3.47      | 1.05 | 3.58      | 1.09 |
|     | เฉลี่ย                                                                    | 3.68      | 1.09 | 3.79      | 1.05 | 3.89      | 1.03 | 3.58      | 1.05 | 3.74      | 1.07 |

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีความต้องการมากทั้งหมด ( $X = 3.74$ ) และเมื่อวิเคราะห์ที่เป็นรายข้อหรือตัวบ่งชี้ของความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ( $X = 4.09$ ) การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ( $X = 3.97$ ) ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ( $X = 3.95$ ) ให้แรงจูงใจในการทำงานด้วยวาจา ( $X = 3.88$ ) การหักทลายของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นแบบพี่น้อง ( $X = 3.86$ )

นอกจากนี้ยังมีตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีกิจกรรมสร้างความศรัทธาในแผนก และการจัดสนามกีฬาเพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย

ตาราง 5 ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ความสามารถ

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านความรู้ความสามารถ    | ชี้แจง    |      | ผู้จัด    |      | ไม่ใคร่ไป |      | ข้อเส     |      | รวม       |      |
|-----|-----------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|     |                                                     | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |
| 1.  | ความรู้ความเข้าใจในงานของตน                         | 3.68      | 0.73 | 4.12      | 0.72 | 4.30      | 0.63 | 4.13      | 0.67 | 4.10      | 0.71 |
| 2.  | แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน                  | 3.82      | 0.81 | 3.88      | 0.83 | 4.25      | 0.67 | 3.82      | 0.69 | 3.90      | 0.79 |
| 3.  | พัฒนากลุ่มผู้ร่วมงานให้มีความสามารถ                 | 3.71      | 0.88 | 3.86      | 0.95 | 4.14      | 0.91 | 3.65      | 0.87 | 3.82      | 0.92 |
| 4.  | รู้จักการปรับปรุงงานหรือแก้ไขงาน                    | 3.75      | 0.95 | 3.86      | 0.94 | 4.30      | 0.71 | 3.82      | 0.84 | 3.88      | 0.92 |
| 5.  | แนวทางพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ                      | 3.66      | 1.05 | 3.88      | 1.00 | 4.09      | 1.03 | 3.98      | 0.81 | 3.83      | 1.00 |
| 6.  | มีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต                    | 3.66      | 0.92 | 3.76      | 0.94 | 4.11      | 0.91 | 3.69      | 1.10 | 3.76      | 0.96 |
| 7.  | รู้จักวิธี และป้องกันหาต้นความผิดปกติ<br>ในการทำงาน | 4.15      | 0.75 | 4.20      | 0.85 | 4.63      | 0.56 | 4.04      | 0.84 | 4.22      | 0.80 |
| 8.  | บอกผลกระทบการใช้ค่า Torque ที่ผิดพลาด               | 3.45      | 0.99 | 3.66      | 0.99 | 3.70      | 1.02 | 3.35      | 1.00 | 3.54      | 1.00 |
| 9.  | รู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของมอเตอร์ดีด                 | 3.91      | 0.92 | 3.98      | 0.92 | 4.25      | 0.72 | 3.78      | 0.94 | 3.97      | 0.91 |
| 10. | การควบคุมไฟฟ้าสถิต                                  | 3.97      | 0.89 | 4.03      | 0.87 | 4.21      | 0.78 | 4.09      | 0.80 | 4.04      | 0.85 |
| 11. | การป้องกันไฟฟ้าสถิต                                 | 4.03      | 0.87 | 4.16      | 0.82 | 4.32      | 0.77 | 4.16      | 0.71 | 4.14      | 0.82 |
| 12. | กฎระเบียบการปฏิบัติงานใน Clean room                 | 3.51      | 1.20 | 3.83      | 1.10 | 4.14      | 0.92 | 4.27      | 0.81 | 3.82      | 1.11 |
| 13. | รู้จักการจัดการกับสถานที่ทำงาน                      | 3.68      | 0.93 | 3.91      | 0.87 | 4.00      | 0.79 | 3.96      | 0.90 | 3.85      | 0.89 |
| 14. | รู้จักการขัดกิจกรรม 5 ส.                            | 3.53      | 1.04 | 4.16      | 0.85 | 4.11      | 0.82 | 3.91      | 0.89 | 3.89      | 0.96 |
|     | เฉลี่ย                                              | 3.77      | 0.95 | 3.95      | 0.92 | 4.18      | 0.83 | 3.90      | 0.88 | 3.91      | 0.92 |

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ( $X = 3.91$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อหรือตัวบ่งชี้ของความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ต้องการรู้วิธีระวังและป้องกันทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน ( $X = 4.22$ )

ข้อบ่งชี้ที่พนักงานฝ่ายผลิตมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในระดับมาก ได้แก่ การป้องกันไฟฟ้าสถิต ( $X = 4.14$ ) ความรู้ความเข้าใจในงานของตน ( $X = 4.10$ ) การควบคุมไฟฟ้าสถิต ( $X = 4.04$ ) และรู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของฮาร์ดดิสต์ ( $X = 3.83$ )

นอกจากนี้ยังมีตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ได้แก่ บอกผลกระทบการใช้ค่า Torque ที่ผิดพลาด และความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 6 ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิควิธีการ

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านเทคนิควิธีการ                     | เชิงภาพ   |      | ฟิตเนส    |      | ไมโครโปรส |      | ชีเอสเอส  |      | รวม       |      |
|-----|------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|     |                                                                  | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |
| 1.  | วิธีการชี้แจงการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ                  | 3.84      | 0.93 | 3.83      | 0.82 | 3.98      | 0.82 | 3.73      | 0.73 | 3.84      | 0.85 |
| 2.  | เทคนิคการเสนอความคิดเห็น                                         | 3.47      | 0.93 | 3.66      | 0.83 | 3.77      | 0.87 | 3.55      | 0.77 | 3.59      | 0.87 |
| 3.  | การใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้<br>ในการปฏิบัติงาน | 3.75      | 0.98 | 3.93      | 1.03 | 3.95      | 0.86 | 3.67      | 0.92 | 3.83      | 0.98 |
| 4.  | วิธีการหรือรูปแบบของการมอบหมายงาน                                | 3.73      | 0.88 | 3.85      | 0.76 | 4.04      | 0.76 | 3.53      | 0.79 | 3.79      | 0.82 |
| 5.  | การรู้วิธีการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด               | 3.87      | 0.92 | 4.07      | 0.84 | 4.29      | 0.71 | 3.91      | 0.73 | 4.01      | 0.85 |
| 6.  | การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา                          | 3.79      | 0.75 | 3.98      | 0.81 | 3.89      | 0.68 | 3.95      | 0.73 | 3.89      | 0.76 |
| 7.  | รู้ข้อมูลนั้นเป็นการพิจารณาปรับปรุงงาน                           | 3.66      | 0.89 | 3.80      | 0.88 | 3.91      | 0.79 | 3.71      | 0.85 | 3.75      | 0.87 |
| 8.  | การพิจารณาคุณลักษณะการใช้วัสดุอุปกรณ์<br>ในการทำงาน              | 3.79      | 0.85 | 3.94      | 0.82 | 4.04      | 0.76 | 3.75      | 0.89 | 3.87      | 0.84 |
| 9.  | ลดบทบาทการทำงานให้สั้นลง แต่มีคุณภาพ                             | 3.61      | 1.21 | 3.85      | 0.96 | 4.11      | 0.95 | 4.22      | 0.69 | 3.85      | 1.04 |
| 10. | วิธีการจับผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ                            | 4.00      | 0.87 | 4.05      | 0.89 | 4.38      | 0.65 | 3.89      | 0.95 | 4.05      | 0.87 |
| 11. | วิธีการประกอบชิ้นผลิตภัณฑ์                                       | 3.95      | 0.88 | 3.89      | 0.96 | 4.23      | 0.81 | 3.89      | 0.92 | 3.96      | 0.91 |
| 12. | วิธีการป้องกันไฟฟ้าสถิตย์                                        | 3.98      | 0.88 | 4.07      | 0.77 | 4.20      | 0.82 | 4.27      | 0.73 | 4.08      | 0.82 |
| 13. | วิธีการป้องกันฝุ่น                                               | 3.95      | 0.94 | 4.20      | 0.83 | 4.25      | 0.74 | 4.09      | 0.82 | 4.10      | 0.87 |
| 14. | วิธีการใช้ Torque ในการประกอบ                                    | 3.65      | 1.07 | 3.99      | 0.82 | 4.02      | 0.84 | 3.65      | 0.95 | 3.83      | 0.95 |
|     | เฉลี่ย                                                           | 3.79      | 0.94 | 3.94      | 0.86 | 4.07      | 0.81 | 3.84      | 0.85 | 3.89      | 0.89 |

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคนิควิธีการ โดยภาพรวมมีความต้องการมากทั้งหมด ( $X = 3.89$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ หรือตัวบ่งชี้ของความต้อการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิธีการป้องกันฝุ่น ( $X = 4.10$ ) วิธีการป้องกันไฟฟ้าสถิต ( $X = 4.08$ ) วิธีการยับยั้งกลิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ( $X = 4.05$ ) วิธีการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ( $X = 4.01$ ) วิธีการประกอบฮาร์ดดิสต์ ( $X = 3.96$ )

ส่วนข้อบ่งชี้ที่พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ได้แก่ เทคนิคการเสนอความคิดเห็น และรู้ข้อมูลนั้นในการพิจารณาปรับปรุงงาน

จากแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ สามารถสรุปความต้องการได้ตามลำดับดังนี้

ตาราง 7 ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

| ลำดับ | มนุษยสัมพันธ์                                                        | ความรู้ความสามารถ                                   | เทคนิควิธีการ                                |
|-------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1     | ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน                                | รู้วิธีระวัง และป้องกันทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน | วิธีการป้องกันฝุ่น                           |
| 2     | การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา                                   | การป้องกันไฟฟ้าสถิต                                 | วิธีการป้องกันไฟฟ้าสถิต                      |
| 3     | ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน                           | ความรู้ความเข้าใจในงานของตน                         | วิธีการยับยั้งกระตุ้นอย่างมีประสิทธิภาพ      |
| 4     | ให้แรงจูงใจในการทำงานด้วยวาจา                                        | การควบคุมไฟฟ้าสถิต                                  | วิธีการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด |
| 5     | การทักทายของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นแบบพี่น้อง | รู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของฮาร์ดดิสต์                 | วิธีการประกอบฮาร์ดดิสต์                      |

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

3.1 จากสรุปผลความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการ กับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

ตาราง 8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการจัดทำหลักสูตร

| สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านมนุษยสัมพันธ์                                         | เนื้อหา                                                                                                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ความร่วมมือในการทำงาน<br>ของเพื่อนร่วมงาน                                         | 1. ความร่วมมือในการทำงาน<br>2. ความต้องการของมนุษย์<br>3. ความแตกต่างของบุคคลในแต่ละด้าน<br>4. การทำงานร่วมกัน<br>5. การสร้างจิตสำนึกในการทำงาน | 1. ให้เกิดความเข้าใจกันเมื่ออยู่กัน<br>ในสังคม<br>2. ให้เกิดความสามัคคี และร่วมมือ<br>ในการทำงาน<br>3. ให้เกิดความเข้าใจถึงความ<br>แตกต่างของบุคคล |
| 2. การได้รับความช่วยเหลือ<br>เมื่อมีปัญหา                                            | 1. การทำงานร่วมกัน<br>2. การอยู่ร่วมกันในสังคม<br>3. การสร้างจิตสำนึกในการทำงาน                                                                 | 4. ให้เกิดขวัญและกำลังใจในการ<br>ทำงาน<br>5. ให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานนั้น<br>ไปนาน ๆ                                                             |
| 3. ความเข้าใจ และเห็นอก<br>เห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน                                    | 1. การทำงานร่วมกัน<br>2. การอยู่ร่วมกันในสังคม<br>3. การสร้างจิตสำนึกในการทำงาน                                                                 |                                                                                                                                                    |
| 4. ให้แรงจูงใจในการทำงาน<br>ด้วยวาจา                                                 | 1. การสร้างขวัญและกำลังใจ<br>2. มูลเหตุจูงใจในการทำงาน<br>3. การทำงานร่วมกัน<br>4. ความสำคัญของแรงจูงใจ                                         |                                                                                                                                                    |
| 5. การหักทลายของผู้อยู่บังคับ<br>บัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา<br>ให้เป็นแบบพี่น้อง | 1. การสร้างขวัญและกำลังใจ<br>2. ความสำคัญของแรงจูงใจ<br>3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน<br>4. ภาวะผู้นำ                                      |                                                                                                                                                    |

ตาราง 9 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความรู้ความสามารถ กับเนื้อหาและจุดประสงค์ในการจัดทำหลักสูตร

| สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านความรู้ความสามารถ               | เนื้อหา                                                                       | จุดประสงค์                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. รู้วิธีระวัง และป้องกันทาง<br>ด้านความปลอดภัยในการ<br>ทำงาน | 1. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ<br>2. ความสูญเสีย                               | 1. เพื่อให้เกิดความสำนึกทางด้าน<br>ความปลอดภัยในการทำงาน<br>2. ให้มีความรู้ความเข้าใจในการ<br>ป้องกันด้านความปลอดภัย |
| 2. การป้องกันไฟฟ้าสถิต                                         | 1. ความหมายไฟฟ้าสถิต<br>2. สาเหตุการเกิดไฟฟ้าสถิต                             | 3. ให้มีความรู้ความเข้าใจถึงสาเหตุ<br>การเกิดไฟฟ้าสถิต เพื่อหาวิธี<br>ป้องกัน                                        |
| 3. ความรู้ความเข้าใจในงาน<br>ของตน                             | 1. หน้าที่ในการปฏิบัติงาน<br>2. การวิเคราะห์งาน<br>3. การวางแผนการปฏิบัติงาน  | 4. ให้มีความรู้ความเข้าใจที่จะนำไป<br>พัฒนางานของตน                                                                  |
| 4. การควบคุมไฟฟ้าสถิต                                          | 1. ความหมายไฟฟ้าสถิต<br>2. สาเหตุการเกิดไฟฟ้าสถิต<br>3. การป้องกันไฟฟ้าสถิต   | 5. ให้มีความรู้ทางด้านลักษณะต่าง ๆ<br>ที่จะนำไปใช้ในการประกอบ<br>ฮาร์ดดิสต์                                          |
| 5. รู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของ<br>ฮาร์ดดิสต์                     | 1. ความหมายของฮาร์ดดิสต์<br>2. หน้าที่ของส่วนประกอบ<br>3. รูปร่างลักษณะต่าง ๆ |                                                                                                                      |

ตาราง 10 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
ด้านเทคนิควิธีการ กับเนื้อหาและจุดประสงค์ในการจัดทำหลักสูตร

| สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านเทคนิควิธีการ        | เนื้อหา                                                                                                     | จุดประสงค์                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. วิธีการป้องกันฝุ่น                               | 1. ความหมายของฝุ่น<br>2. สาเหตุของการเกิดฝุ่น<br>3. ผลกระทบจากฝุ่น                                          | 1. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับฝุ่น<br>สามารถหาวิธีป้องกันมิให้เกิดฝุ่น                                                                                                          |
| 2. วิธีการป้องกันไฟฟ้าสถิต                          | 1. ความหมายของไฟฟ้าสถิต<br>2. สาเหตุการเกิดไฟฟ้าสถิต<br>3. การป้องกันไฟฟ้าสถิต<br>4. การวางแผนการปฏิบัติงาน | 2. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ<br>ไฟฟ้าสถิต สามารถหาวิธีป้องกัน<br>มิให้เกิดไฟฟ้าสถิตกับผลิตภัณฑ์<br>3. ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจับ<br>ผลิตภัณฑ์ไม่ให้เกิดความเสียหาย<br>ได้ |
| 3. วิธีการจับผลิตภัณฑ์อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ        | 1. วิธีการจับถือ<br>2. ผลกระทบจากการจับผิดวิธี<br>3. ความเสียหายที่เกิดที่ เกิด                             | 4. ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้<br>เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ<br>และทนทาน                                                                                                       |
| 4. วิธีการใช้เครื่องมืออย่าง<br>มีประสิทธิภาพสูงสุด | 1. การรักษาเครื่องมือ<br>2. การใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง<br>3. ผลกระทบต่อการไม่ดูแลรักษา                    | 5. ให้มีความรู้ความสามารถในการ<br>ประกอบได้ถูกต้องและมีคุณภาพ                                                                                                                       |
| 5. วิธีการประกอบฮาร์ดดิสต์                          | 1. ขบวนการประกอบ<br>2. ชื่อและรูปร่างลักษณะต่าง ๆ<br>3. การใช้เครื่องมือ                                    |                                                                                                                                                                                     |

3.1 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน กับเนื้อหาและจุดประสงค์ นำมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตาราง 11 จุดประสงค์และเนื้อหา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านมนุษยสัมพันธ์

| หัวข้อเรื่อง                   | จุดประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ขอบเขตของเนื้อหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบต่างๆ</li> <li>2. มีความรู้ความเข้าใจพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลในสังคม</li> <li>3. มีความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</li> <li>4. มีแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้</li> <li>5. สามารถตระหนักในความสำคัญของการแก้ไขปรับปรุงตนเอง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์ประกอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การรู้จักผู้อื่น</li> <li>1.2 การรู้จักตนเอง</li> <li>1.3 การเข้าใจผู้อื่น</li> </ol> </li> <li>2. ลักษณะการแสดงออกของบุคคลในสังคม <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ลักษณะชอบเข้าสังคม</li> <li>2.2 ลักษณะเก็บตัวไม่ชอบสังคม</li> <li>2.3 ลักษณะการปรับตัวได้</li> </ol> </li> <li>3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 ด้านทัศนคติ</li> <li>3.2 ด้านสังคม</li> <li>3.3 ด้านสติปัญญา</li> <li>3.4 ด้านความสามารถและความถนัด</li> </ol> </li> <li>4. องค์ประกอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 ผู้อื่น</li> <li>4.2 รู้จักตนเอง</li> <li>4.3 การเข้าใจผู้อื่น</li> </ol> </li> <li>5. เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ทั่วไป</li> <li>5.2 เทคนิคการเอาชนะใจคน</li> </ol> </li> <li>6. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>7. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> </ol> |

ตาราง 12 จุดประสงค์และเนื้อหา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
ด้านความรู้ความสามารถ

| หัวข้อเรื่อง                       | จุดประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ขอบเขตของเนื้อหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ความรู้ความสามารถในการทำงาน</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย ดิสต์ไร์ฟ ไฟฟ้าสถิต การปฏิบัติงานใน Clean room และกิจกรรม 5 ส.</li> <li>2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของส่วนประกอบฮาร์ดดิสต์</li> <li>3. สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางป้องกันไฟฟ้าสถิต และฝุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>4. สามารถจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีคุณภาพได้</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. อุบัติเหตุและความปลอดภัย <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 สาเหตุของอุบัติเหตุ</li> <li>1.2 การแก้ไขผู้ทำให้เกิดอุบัติเหตุ</li> <li>1.3 การป้องกันอุบัติเหตุ</li> </ol> </li> <li>2. การป้องกันไฟฟ้าสถิต <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 การตรวจสอบอุปกรณ์ใช้งาน</li> <li>2.2 การทำเครื่องหมายเตือน</li> <li>2.3 ขั้นตอนการป้องกัน</li> </ol> </li> <li>3. การควบคุมไฟฟ้าสถิต <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 ความหมายของไฟฟ้าสถิต</li> <li>3.2 สาเหตุของการเกิดไฟฟ้าสถิต</li> <li>3.3 โทษของการเกิดไฟฟ้าสถิต</li> </ol> </li> <li>4. ส่วนประกอบของดิสต์ไร์ฟ <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 ส่วนประกอบของ DE</li> <li>4.1 ส่วนประกอบของ PCB</li> </ol> </li> <li>5. คุณลักษณะเฉพาะของดิสต์ไร์ฟ <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 ประเภทของดิสต์ไร์ฟ</li> <li>5.2 ความแตกต่างของดิสต์ไร์ฟ</li> </ol> </li> <li>6. กฎระเบียบใน Clean room <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1 ความหมายของ Clean room</li> <li>6.2 อันตรายจากฝุ่น</li> <li>6.3 ข้อควรปฏิบัติใน Clean room</li> </ol> </li> <li>7. ระบบการจัดการกับสถานที่ทำงาน <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1 ประเภทของการจัดระบบการจัดการ</li> <li>7.2 การจัดกิจกรรม 5 ส.</li> </ol> </li> </ol> |

ตาราง 13 จุดประสงค์และเนื้อหา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
ด้านเทคนิควิธีการ

| หัวข้อเรื่อง              | จุดประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                      | ขอบเขตของเนื้อหา                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>เทคนิควิธีการทำงาน</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถป้องกันฝุ่นและไฟฟ้าสถิตที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ได้</li> <li>2. สามารถป้องกันที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์ได้</li> <li>3. สามารถประกอบฮาร์ดดิสต์ได้ถูกขั้นตอนและมีคุณภาพ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิธีป้องกันไม่ให้เกิดฝุ่น</li> <li>2. วิธีป้องกันไฟฟ้าสถิต</li> <li>3. วิธีการจับผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>4. วิธีการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>5. วิธีการประกอบฮาร์ดดิสต์</li> </ol> |

3.3 การจัดทำคู่มือการฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยวิเคราะห์จากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ กับเนื้อหาและจุดประสงค์ มาจัดทำหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม ดังนี้

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ความรู้ในการทำงาน และเทคนิควิธีการทำงาน
2. เพื่อให้มีแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง
3. เพื่อให้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานระหว่างผู้เข้ารับการอบรม
4. เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน และเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับข้อจำกัดต่าง ๆ ตามสภาพของงานได้

#### รายวิชา แบ่งเป็น 3 รายวิชา

1. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
2. ความรู้ในการทำงาน
3. เทคนิควิธีการทำงาน

### ระยะเวลา

วันที่ 18–19 ตุลาคม 2538 เวลา 9.00 – 16.30 น.

### คุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ต้องเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด
2. ต้องเป็นความสมัครใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### วิทยากร

1. อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา บรรยายพิเศษให้กับสถาบันต่าง ๆ เช่น สถาบันทางการทหาร วิทยาลัยสหกิจและเอกชน
2. คุณกิตติพงษ์ ฤทธิสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด
3. คุณไพโรจน์ ศาสสนวิสุทธ์ หัวหน้าฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด

### ตารางการฝึกอบรม

ตาราง 14 กำหนดการฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดซี (ประเทศไทย) จำกัด

| วัน / เวลา                   | หัวข้อวิชา / กิจกรรม                                                              | วิทยากร                 |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <u>วันที่ 18 ตุลาคม 2539</u> |                                                                                   |                         |
| 12.30 – 13.00 น.             | – ลงทะเบียน                                                                       |                         |
| 13.00 – 13.10 น.             | – พิธีเปิดการฝึกอบรม โดย ผู้จัดการฝ่ายผลิต                                        | คุณกิตติพงษ์ ฤทธิสิทธิ์ |
| 13.10 – 14.30 น.             | – การบรรยาย เรื่อง " การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ "     | อ. เฉษฐา หิรัญกาญจน์    |
| 14.30 – 14.45 น.             | – อาหารว่าง                                                                       |                         |
| 14.45 – 16.30 น.             | – บรรยายต่อ                                                                       | อ. เฉษฐา หิรัญกาญจน์    |
| <u>วันที่ 19 ตุลาคม 2539</u> |                                                                                   |                         |
| 9.00 – 10.15 น.              | – การบรรยาย เรื่อง " การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ " | คุณไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ์ |
| 10.15 – 10.30 น.             | – อาหารว่าง                                                                       |                         |
| 10.30 – 12.00 น.             | – บรรยายต่อ                                                                       | คุณไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ์ |
| 12.00 – 13.00 น.             | – พักรับประทานอาหารกลางวัน                                                        |                         |
| 13.00 – 14.30 น.             | – การบรรยาย เรื่อง " การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิควิธีการ "     | คุณกิตติพงษ์ ฤทธิสิทธิ์ |
| 14.30 – 14.45 น.             | – อาหารว่าง                                                                       |                         |
| 14.45 – 16.30 น.             | – บรรยายต่อ                                                                       | คุณกิตติพงษ์ ฤทธิสิทธิ์ |

### เกณฑ์ในการพิจารณาสำหรับการอบรม

1. มีเวลาครบกำหนด 2 วัน
2. ตอบแบบประเมินผ่านเกณฑ์

### สถานที่ฝึกอบรม

Training room Admin 2 building

### เอกสารอ้างอิงในการฝึกอบรม

มบุญ ตนะวัฒนา " การบริหารและพัฒนาบุคคล "

วิฑูรย์ สิมะโชคดี " จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม "

กั้ววล เทียนกัณฑ์เทศน์ " มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม "

อารี เพชรบุตร " มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน "

เอกสารการอบรมพนักงานใหม่ เรื่อง "น้ำรั่วเกี่ยวกับการควบคุม electro static discharge "

เอกสารการอบรมพนักงานใหม่ เรื่อง " hard disk "

เอกสารการอบรมพนักงานใหม่ เรื่อง " คอมพิวเตอร์เบื้องต้น "

ตอนที่ 4 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม

ตาราง 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

| สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | Pretest   |      | Posttest  |      | t      |
|-------------------------|-----------|------|-----------|------|--------|
|                         | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |        |
| ด้านมนุษยสัมพันธ์       | 3.63      | 1.55 | 3.9       | 1.27 | 3.25 * |
| ด้านความรู้ความสามารถ   | 3.67      | 1.94 | 3.87      | 1.67 | 4.24 * |
| ด้านเทคนิควิธีการ       | 3.36      | 2.3  | 3.67      | 1.91 | 3.50 * |
| รวม                     | 3.56      | 1.94 | 3.81      | 1.62 | 6.03   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาก ตาราง 15 พบว่าสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ภายหลังการอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการบริหารของโรเบิร์ต แอล คาทซ์ ซึ่งได้แบ่งสมรรถภาพออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ มาเป็นกรอบในการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และนำมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อประเมินสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ผลักจากได้รับการฝึกอบรม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ของจังหวัดปทุมธานี ที่มีพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป จาก 15 โรงงาน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม โดยสุ่มมา 4 โรงงาน จาก 15 โรงงาน

จำนวนประชากรทั้งหมด 8378 คน และสุ่มมาร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 419 คน จากบริษัท ซีเคเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 156 คน บริษัท ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 150 คน บริษัท ไมโครโปรส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 57 คน และบริษัท ซีเอสเอส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 56 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงาน โดยสุ่มจาก 4 โรงงาน มา 1 โรงงาน ได้บริษัท ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด และสุ่มมาร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองนี้ประกอบด้วย

1. แบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ
2. หลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี
3. แบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความต้องการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการตามความต้องการ แล้วจัดลำดับความต้องการตามค่าเฉลี่ย
2. วิเคราะห์สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการ แล้วจัดลำดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

โดยใช้สถิติทดสอบที (t test statistic)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการได้รับการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการในระดับมาก โดยแต่ละด้านมีความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับแรงจูงใจในการทำงานด้วยวาจา และการพักทักทายของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นแบบพี่น้อง ตามลำดับ

1.2 ด้านความรู้ความสามารถ พนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการรู้วิธีระวังและป้องกันทางด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การป้องกันไฟฟ้าสถิต ความรู้ความเข้าใจในงานของตน และการรู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของฮาร์ดดิสต์ ตามลำดับ

1.3 ด้านเทคนิควิธีการ พนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการรู้เทคนิคการป้องกันฝุ่นเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ เทคนิคการป้องกันไฟฟ้าสถิต การยับยั้งกลิ่นทออย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และวิธีการประกอบฮาร์ดดิสต์ ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการ กับเนื้อหาและจุดประสงค์ ได้หลักสูตรประกอบครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ

3. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ภายหลังการอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสมรรถภาพที่มีความสำคัญที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด เพราะลักษณะของงานเป็นการทำงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง ถ้ามีการผิดพลาดจากจุดใดจุดหนึ่ง แล้วไม่มีการแจ้งหรือสอบถามก็จะเกิดปัญหาต่อกระบวนการผลิตต่อไป งานที่ทำเป็นลักษณะจำเอน ได้มองว่าเมื่อมีปัญหาจะเป็นปัญหาเหมือนกัน ซึ่งเป็นจิตวิทยาของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจะต้องการมีเพื่อน คือ เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนปรับทุกข์ สิ่งเหล่านี้ควรปลูกฝังให้กับพนักงาน เพราะทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกัน เป็นไปตามหลักความต้องการของบุคคลที่ต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพราะทุกคนต้องการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่แนบถ้อ ความจงรักภักดี และความร่วมมือกันในการทำงาน (ฉวีล สอนสนาม. 2532 : 75) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของจิตใจที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีมิตรจิตต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของบุคคลหรือกลุ่มคนได้รับผลงานสูงในเรื่องนี้แม้แต่การศึกษาก็เห็นความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องทำงานคนเดียวอย่างโดดเดี่ยว แต่จะได้ผู้ร่วมงาน ที่มีความรู้สึกร่วมกันกับงาน มีความต้องการช่วยกันดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 5)

จากการวิจัยที่พบว่า พนักงานมีความต้องการความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องมาจากในกระบวนการผลิตจะต้องอาศัยความร่วมมือกันในการทำงาน จึงจะทำให้ผลผลิตออกอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ และสิ่งที่พนักงานต้องการเหล่านี้ อันเนื่องมาจากภูมิหลังแตกต่างกัน มาทำงานร่วมกันจะต้องให้เป็นระบบเดียวกัน ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนด จึงจะทำให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

2. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ พบว่า การรู้จักและระวังป้องกันทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันไฟฟ้าสถิต ความรู้ความเข้าใจในงานของตนเอง การควบคุมไฟฟ้าสถิต ซึ่งเป็นสมรรถภาพที่มีความสำคัญที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด โรงงานอุตสาหกรรมควรให้การฝึกอบรมด้านการทำงานด้วยความปลอดภัยแก่บุคลากร และสร้างจิตสำนึกในด้าน

ความปลอดภัย จึงจะทำให้เกิดความสำนึกถึงการทำงานที่ดีขึ้น (เกสรฯ สุขสว่าง. 2536 : 136) สิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่พนักงานควรจะได้รับ การป้อนการฝึกอบรม การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องมีความเข้าใจในงานของตนอย่างดียิ่ง หน่วยงานใด ๆ จะเจริญก้าวหน้า และดำเนินการไปได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของพนักงานหน่วยงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ (อรุณ รักธรรม. 2533 : 136) การที่พนักงานจะทำงานได้ดีมีคุณภาพตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้นั้น ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัยและการทำงานเป็นทีมจะอยู่รอดได้ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น การปรับปรุงความสามารถให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกย่อมมีความสำคัญ นอกจากจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ และความเฉลียวฉลาดที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และจำเป็นต้องมีความรวดเร็วในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น (ฉวิล สอนสนาม. 2532 : 74)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวพนักงานฝ่ายผลิตจะต้องพัฒนาสมรรถภาพของตนเองให้มีความรู้มากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันต่อเหตุการณ์ซึ่งจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม โดยการมีส่วนร่วมของผู้นับค้ำบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคนิควิธีการ พบว่า เทคนิควิธีการป้องกันฝุ่น วิธีการป้องกันไฟฟ้าสถิต วิธีการจับผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นสมรรถภาพที่มีความสำคัญที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นโรงงานที่ใช้ความละเอียดอ่อนในกระบวนการผลิต รวมถึงสถานที่ทำงานจะต้องมีการป้องกันความเสียหายของผลิตภัณฑ์อันเกิดจากเครื่องมือเครื่องจักร และตัวพนักงานเอง ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาประเทศก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยเทคนิคการควบคุมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน (ฉวิล สอนสนาม. 2532 : 78) เช่น PPBS, PERT, CPM. และ QCC. เป็นต้น

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคนิควิธีการมาก เพื่อจะนำไปพัฒนาให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ และมีปริมาณการผลิตเพิ่มมากขึ้น ให้ทันกับความต้องการของบุคคลทั่วไป อีกทั้งยังเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายต่อตัวพนักงานและผลิตภัณฑ์ต่อไป

ข้อสังเกตว่าความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสอดคล้องกันระหว่างความรู้ความสามารถกับเทคนิควิธีการ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องรู้ทฤษฎีก่อน แล้วจึงรู้วิธีการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด สาเหตุที่พนักงานต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากลักษณะการทำงานจะเป็นแบบกระบวนการผลิตที่ต่อเนื่องกัน คือเมื่อทำการประกอบที่ตนเองรับผิดชอบเสร็จแล้วก็จะส่งไปยังกระบวนการประกอบหรือทดสอบอื่นต่อไป โดยมีการติดต่อสื่อสารและแบ่งหน้าที่ในการ

ทำงาน พนักงานมีความต้องการได้รับการพัฒนาทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ และเทคนิควิธีการควบคู่กัน เช่น บริษัท ฟุจิตส์ ทำการผลิตฮาร์ดดิสต์คอมพิวเตอร์ ต้องการความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนพนักงาน ความรู้ในการประกอบฮาร์ดดิสต์ ต้องรู้ส่วนประกอบของฮาร์ดดิสต์มีอะไรบ้าง และต้องรู้เทคนิคการประกอบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ได้ปริมาณมาก และมีคุณภาพควบคู่กัน สาเหตุดังกล่าว พนักงานต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานไปตามวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์จากแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาจัดหลักสูตรให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงฉาวในการทำงานได้ โดยที่หลักสูตรกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร มีรายละเอียดหรือสาระสำคัญของวิชาขึ้นไว้ เพื่อให้การดำเนินการสอนของวิทยากรตรงตามวัตถุประสงค์ และระยะเวลาที่เหมาะสมแก่ความจำเป็น จึงจะทำให้ผลการอบรมสูงขึ้นทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ในการวิจัยนี้ จัดสร้างโดยมีหลักเกณฑ์ให้พนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ แล้วนำมาจัดสร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรมให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย หลักการของหลักสูตร และประเมินผลสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการอบรมให้ครบทั้ง 3 ด้านดังกล่าว

ในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานแบบนี้ เป็นการเสริมสร้างที่น่าจะนำไปใช้ เพราะรู้ขอบข่ายของหลักสูตรทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ แต่รายละเอียดของหลักสูตรแต่ละด้านเราไม่รู้ ต้องทำการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อน เพื่อทำให้ผลการฝึกอบรมนั้นมีประสิทธิภาพ การจัดทำหลักสูตรสามารถจัดทำตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยการจัดหลักสูตรให้ครบรูปแบบ คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ สื่อการสอน การวัดและประเมินผล ในการจัดทำหลักสูตรต้องจัดโดยผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ และควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

หนึ่งบริษัทมักจะมีปัญหาในเรื่องของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในระยะเวลาติดต่อกัน เนื่องจากบริษัทต้องทำการผลิตอย่างต่อเนื่องจึงไม่สามารถจัดพนักงานมาเข้ารับการฝึกอบรมได้ครั้งละหลายคน เพราะฉะนั้นในการฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องอบรมติดต่อกัน โดยกำหนดเวลาไม่ให้เสียงานของบริษัท เพราะเป็นความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม ครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้สำหรับการจัดการฝึกอบรมพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้

1. สำรวจความต้องการของพนักงาน ที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
2. หลักสูตรของการฝึกอบรมควรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ โดยรายละเอียดของเนื้อหาในแต่ละด้านควรจะสำรวจจากความต้องการของพนักงาน มาจัดทำหลักสูตร โดยมีหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ให้สอดคล้องกับความต้องการ
3. โรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งควรจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานในเรื่องของการมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถ และเทคนิควิธีการอย่างสม่ำเสมอ โดยเวียนให้ครอบคลุมพนักงานทั้งหมดของแต่ละหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรใช้หลักสูตรที่ใช้เวลายาว แต่อบรมเป็นระยะ ๆ และศึกษาผล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่อง โดยดูจากความต้องการของพนักงาน
2. ควรทำการอบรมกับพนักงานฝ่ายผลิตทุกระดับ
3. ควรศึกษาการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมประเภทอื่น เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป เป็นต้น

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กาญจนา คุณารักษ์. หลักสูตรและการพัฒนา. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2529.
- เกสรา สุขสว่าง. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกกับสภาพความปลอดภัยของบุคลากร โรงงานอุตสาหกรรม  
เชรามิก จังหวัดปทุมธานี. ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- กฤษณา คักดีศรี. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรพิทยา, 2534.
- คณะกรรมการแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. อินไซด์แมน 6. กรุงเทพฯ :  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530.
- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, สำนักงาน. ภาวะอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนปี 2537.  
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2538.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนภาวะผู้นำโรงเรียน  
คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2532.
- อานงค์ พันธ์สุทธานุสย์. โรงงานเตาเผา 89 จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี : โรงพิมพ์ดาวสยาม, 2532.
- อำนเียร อวงตระกูล. ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, 2530.
- เจริญ ขวัญสำราญ. สมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดชัยภูมิ. ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,  
2531. อัดสำเนา.
- ชาญชัย อาอินสมอาจาร. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, ม.ป.ป.
- ฉวิล สอนสนาม. ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด.  
ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ดิลก มูลวงษ์. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.  
วิทยานินท์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537. อัดสำเนา
- ดวงกมล อุ่นจิตติ. การประเมินตนเองด้านสมรรถภาพทางการบริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยของบรรณารักษ์  
ซึ่งมีศักยภาพที่จะเป็นผู้บริหาร. ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

- ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมพัฒนาชุมชน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด.  
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ทิพย์ารณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. การประเมินตนเองและแนวการพิจารณาความสามารถในการจัดการ  
 ทางการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.
- ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ  
 คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.
- ทิวา พุทธรักษา. ทักษะในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2534. อัดสำเนา.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. รายงานเศรษฐกิจรายเดือน. กรุงเทพฯ : หน่วยการอุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการ  
 ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2534.
- บารมี อันทรโชตะ. สมรรถภาพของการเป็นผู้ดำเนินการอำเภอตามทฤษฎีของนายอำเภอ  
 ผู้ช่วยวิชาการอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับอำเภอ. ปรินทิพนิพนธ์  
 กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2527. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ โพธิ์สาร. การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินทิพนิพนธ์  
 กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- พินิจ พิษณุพงศ์. ระบบการจ้างงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในธุรกิจเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์, 2532.
- เรังลักษณ์ โรจน์พันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร, 2529.
- วิชาการ, กรม. แนวดำเนินการส่งเสริมการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองของโรงเรียน. กรุงเทพฯ :  
 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2536.
- วิเชียร เ็นกาย. ทักษะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าการประถม  
 ศึกษาอำเภอ และครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1.  
 ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536. อัดสำเนา.

วิฑูรย์ สิมะไชคดี. กฎหมายอุตสาหกรรมว่าด้วยพระราชบัญญัติโรงงาน 2535. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2536.

ศรีอรุณ เวศานนท์. การจัดการงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537.

สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538.

สมคิด พรหมอุทัย. การพัฒนาระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษาออกโรงเรียน

ระดับอำเภอ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.

สมพร ข้าอ่อน. ศึกษาสภาพการดำเนินงานการส่งเสริมการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองของโรงเรียนต้นแบบ

เขตการศึกษา 7. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 7

กระทรวงศึกษาธิการ, 2537. อัดสำเนา

สุข สุขสว่าง. แผ่นดินทองของไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2532.

สุภาวดี ด้านธำรงกุล. รูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

สุนันท์ คลไธสม. เอกสารประกอบการสอน วิชาสถิติ 301 สถิติและการวิจัยเบื้องต้นทางการศึกษา.

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป.

สุภาพรรณ คำมั่ง. การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2525. อัดสำเนา.

แสง สงวนเรือง, สมศักดิ์ แต่มบุญเลิศชัย และนิธย์ สัมมาพันธ์. อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง

ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2521.

เสรี เลิศสุชาติวินิช. ทักษะและพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติก่อนและหลังการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531. อัดสำเนา.

หวน พินธุพันธ์. การบริหารโรงเรียน กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2528.

อนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ พ.บ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.

อัดสำเนา.

อาภา ภูมิบุตร. จิตวิทยาเกี่ยวกับครูและการบริหารงานการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด

อักษรการพิมพ์, 2529.

อมร รักษาสัตย์. การปฏิรูประบบบริหารการจัดองค์การและการบริหารงานบุคคลในเอเชีย. กรุงเทพฯ :

สำนักฝึกอบรมสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.

อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, สำนักงาน. ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี 2537.

ปทุมธานี : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2537.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

Atughonu, Harry Trueman Chinka. "Competencies Needed by Principals of Nigerian

Secondary Schools as Perceived by Selected IMO state Principals and

Techers," Dissertation Abstracts International. 47 : 720-A ; March, 1985.

Best, John W. Research in Education. 2 nd. ed. Englewood Cliffs, New Jersey :

Prentice Hall, 1970.

Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3 rd. New York :

Harper & row, 1970.

Fink, Stephen. "administrative Knowledge and Skill of Special Education Administrators

in the state of IDAHO," Dissertation Abstracts International. 45 : 2481-A ;

August, 1984.

Houle, Cyril O. the Design of Education. San Francisco, Jersey Base, 1972.

Knowles, Malcolm S. The Modern Practice of Adult Education : Andragogy Versus

Pedagogy. New York, Association Press, 1971.

Kinderd, Leslie. School Public Relations. New Jersey : Prentic Hall, Inc.,

Englewood cliffs, 1975.

Leonard J. Kazmier. Theory and Problems of Bussiness Statistics. United States of America, McGraw – Hill, Inc. , 1988.

Mattimore – Knudson, Russell. "The Concept of Need : Its Hedonistic and Logical Nature," Adult Education. 33 (2) : 117–124 ; 1983.

Scissons, Edward H. "A Typology of Needs Assessment Definitions in Adult Education," Adult Education. 33 (1) : 20–28 ; 1982.

## ภาคผนวก

**ผนวก ก**

**สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ  
ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม**

ตาราง 16 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด  
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านมนุษยสัมพันธ์                                                                              | Pretest   |      | Posttest  |      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|
|     |                                                                                                                           | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |
| 1.  | การปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในระหว่างทำงาน<br>ทำให้ปริมาณผลผลิตมากขึ้น                                                       | 2.30      | 0.70 | 3.17      | 1.73 |
| 2.  | การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการสูญเสียเปล่า<br>เพราะทุกคนต้องปรับตัวเข้ากับผู้อื่น                                     | 3.53      | 1.64 | 4.17      | 1.18 |
| 3.  | การทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เป็นการสร้างความ<br>เชื่อมั่นให้กับผู้บังคับบัญชา                                          | 4.37      | 0.59 | 4.50      | 0.33 |
| 4.  | การทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เป็นการสร้างความ<br>เชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน                                           | 4.17      | 0.56 | 4.23      | 0.25 |
| 5.  | การให้ความร่วมมือกับช่างเทคนิค และวิศวกร<br>เป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ                                               | 3.83      | 0.90 | 4.07      | 0.69 |
| 6.  | การแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่าง<br>ผู้ร่วมงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามากกว่า<br>เป็นหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน | 2.57      | 1.77 | 2.80      | 1.82 |
| 7.  | ส่วนหนึ่งการทำงานที่ประสบความสำเร็จเพราะ<br>ได้รับการชี้แนะ และยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน                                     | 3.43      | 1.29 | 3.60      | 1.01 |
| 8.  | มีความรู้สึกภูมิใจอยากทำงานหน้าที่นี้ เพราะมี<br>เพื่อนและผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่อง                                     | 3.27      | 1.65 | 3.50      | 1.43 |
| 9.  | การทำดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้ประโยชน์<br>เป็นการตอบแทน                                                                 | 2.70      | 1.11 | 2.93      | 1.44 |
| 10. | การโต้เถียงที่เกิดขึ้น เมื่อทำงานผิดพลาดเป็นการ<br>ป้องกันตัว                                                             | 4.00      | 1.24 | 4.10      | 1.40 |
| 11. | การเลือกคบเพื่อนร่วมงาน ควรเลือกคนที่พูดเก่ง<br>และเอาใจหัวหน้าที่เก่ง                                                    | 4.57      | 0.39 | 4.63      | 0.38 |
| 12. | การให้ความสงเคราะห์แก่กันและกัน เป็นสิ่งที่<br>มีประโยชน์กับคนทุกคน                                                       | 3.97      | 1.62 | 4.20      | 0.86 |
| 13. | การรับฟังหรือยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน<br>เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน                                            | 4.40      | 0.52 | 4.43      | 0.53 |
| 14. | การพบผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรแสดง<br>ความเคารพและทักทายก่อน                                                        | 3.67      | 1.68 | 4.20      | 0.65 |
|     | รวม                                                                                                                       | 3.63      | 1.55 | 3.90      | 1.27 |

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด  
มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภายหลังจากอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการอบรมอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด  
ด้านความรู้ความสามารถ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านความรู้ความสามารถ                                                       | Pretest   |      | Posttest  |      |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|
|     |                                                                                                        | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |
| 1.  | การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในเรื่องของงานที่ตนปฏิบัติเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน                          | 1.80      | 0.86 | 2.00      | 1.17 |
| 2.  | พนักงานมีหน้าที่ต้องบวบวชหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามลักษณะของตน                              | 2.00      | 0.90 | 2.20      | 0.92 |
| 3.  | นำระบบ QCC, 5ส. มาใช้ช่วยทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพมากขึ้น                                                 | 4.40      | 0.52 | 4.77      | 0.19 |
| 4.  | การประกอบฮาร์ดดิสต์ได้ดี ต้องได้รับการสอนจากเพื่อนร่วมงาน                                              | 3.40      | 1.14 | 3.63      | 1.07 |
| 5.  | สาเหตุที่ทำให้เกิดไฟฟ้าสถิต มาจากวัสดุที่นำมาใช้ในการประกอบ                                            | 3.03      | 1.83 | 3.27      | 1.44 |
| 6.  | การจับฮาร์ดดิสต์ในขณะที่ยืนโดยใส่รองเท้า ESD อาจทำให้เกิดไฟฟ้าสถิตที่ตัวฮาร์ดดิสต์ได้                  | 4.10      | 1.27 | 4.23      | 0.94 |
| 7.  | สาเหตุของการเกิดฝุ่นใน clean room มาจากวัสดุที่นำมาใช้ไม่ได้ทำความสะอาด                                | 3.60      | 2.04 | 3.83      | 1.59 |
| 8.  | การทำกิจกรรม 5 ส. เป็นการช่วยแก้ปัญหาเรื่องความสะอาดอย่างเดียว                                         | 3.57      | 1.56 | 3.77      | 1.77 |
| 9.  | การเข้าปฏิบัติงานใน clean room ต้องได้รับการทำความสะอาดร่างกายเสมอ                                     | 4.63      | 0.45 | 4.70      | 0.22 |
| 10. | การปฏิบัติงานตามกฎแห่งความปลอดภัยเป็นการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 4.30      | 1.11 | 4.50      | 0.60 |
| 11. | ความเอาใจใส่ในการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เป็นการยืดอายุการใช้งาน                                  | 4.57      | 0.74 | 4.67      | 0.23 |
| 12. | การทำงานของเครื่องมือผิดปกติ ต้องรีบบอกหัวหน้าแก้ไข                                                    | 4.40      | 1.01 | 4.50      | 0.53 |
| 13. | การเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานใหม่ ไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมก่อน เพราะทำไปก็รู้เอง                    | 3.93      | 2.06 | 4.23      | 1.43 |
| รวม |                                                                                                        | 3.67      | 1.94 | 3.87      | 1.67 |

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟู้ดตี้ (ประเทศไทย) จำกัด มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ ภายหลังการอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด  
ด้านเทคนิควิธีการ ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน<br>ด้านเทคนิควิธีการ                                                                      | Pretest   |      | Posttest  |      |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|
|     |                                                                                                                   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |
| 1.  | การใช้ Torque ที่ไม่ได้ตามค่าที่กำหนดไม่มีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์                                                 | 3.10      | 3.54 | 3.57      | 2.81 |
| 2.  | การทำความสะอาดวัสดุประเภทโลหะก่อนนำมาประกอบ โดยวิธีการเป่าฝุ่นสะอาดมากกว่าการล้างด้วยน้ำ                          | 2.83      | 2.21 | 3.00      | 1.93 |
| 3.  | การ Torquor สกรู ไม่ให้หวั่นไหวโดยการกดลงตรง ๆ                                                                    | 4.33      | 0.64 | 4.43      | 0.46 |
| 4.  | วิธีการป้องกันไม่ให้ผลิตภัณฑ์เกิดสนิม โดยการใส่ถุงมือทำงานทุกครั้ง                                                | 3.73      | 1.58 | 4.17      | 0.90 |
| 5.  | การวางฮาร์ดดิสต์ลงบน Tray ไม่ให้เสียด้วยการวางคว่ำลง                                                              | 3.20      | 2.58 | 3.40      | 1.56 |
| 6.  | เมื่อนั่งทำงานบนโต๊ะ วิธีป้องกันไฟฟ้าสถิตลงฮาร์ดดิสต์ด้วยการใส่รองเท้า ESD                                        | 2.93      | 2.75 | 3.23      | 2.87 |
| 7.  | การทำงานที่ต้องมีความระมัดระวังและใช้มือในการประกอบ สามารถใส่สาย Wrist strap ที่ข้อเท้าเพื่อป้องกันไฟฟ้าสถิตได้   | 3.83      | 2.01 | 4.50      | 0.47 |
| 8.  | การประกอบ DE ใน Clean room ควรมีการเป่าฝุ่นทุกครั้ง                                                               | 1.63      | 1.00 | 1.63      | 1.14 |
| 9.  | เมื่อวัสดุไม่พอใช้ สามารถเก็บจากพื้นขึ้นมาประกอบใหม่ได้                                                           | 4.57      | 0.94 | 4.73      | 0.20 |
| 10. | การป้องกันไฟฟ้าสถิตด้วยการทำความสะอาดของเครื่องมือและโต๊ะทำงานเป็นวิธีที่ดีที่สุด                                 | 3.53      | 1.36 | 3.63      | 0.93 |
| 11. | การใช้กระต่ายธรรมดาในการเก็บผลการตรวจสอบของฮาร์ดดิสต์ใน Clean room เป็นการอำนวยความสะดวกในการรู้ผลข้อมูลได้ดีขึ้น | 3.93      | 1.58 | 4.53      | 0.81 |
| 12. | การสอบถามเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะสรุปเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง                                           | 2.63      | 1.41 | 3.23      | 1.63 |
| 13. | การรับฟังหรือยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนเป็นการสร้างความถูกต้องในการทำงาน                                          | 3.43      | 1.84 | 3.67      | 1.20 |
| รวม |                                                                                                                   | 3.36      | 2.30 | 3.67      | 1.91 |

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคนิควิธีการ ภายหลังการอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผนวก ๖

หนังสือแสดงความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ที่ ทบ 1005 (1) / ๔๐1



86  
บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ถ.แจ้งวัฒนะ บางเขน กรุงเทพฯ 10220

19 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน หัวหน้าฝ่ายแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ด้วย นายไพโรจน์ ศาสณวิสุทธิ์ นิสิตบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโทภาคพิเศษ รุ่นที่ 2 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกอุตสาหกรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีรองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ขณะนี้กำลังดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

นิสิตผู้มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดจากหน่วยงานของท่านในเรื่องเกี่ยวกับ "การใช้แรงงานและปัญหาการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม" ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำวิทยานิพนธ์ไว้เผยแพร่และใช้ในการศึกษาค้นคว้าในโอกาสต่อไป

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความอนุเคราะห์นิสิตในครั้งนี้อย่างสมควร และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพล มงคลนิทักษ์สุข)

รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา (บางเขน)

โทร. 5211578 5211429

ที่ ทม 1005 (1) / 4๐๖



บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ถ.แจ้งวัฒนะ บางเขน กรุงเทพฯ 10220

19 กรกฎาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

ด้วย นายไพโรจน์ ศาสณวิสุทธิ์ นิสิตบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโทภาคพิเศษ รุ่นที่ 2 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกอุตสาหกรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีรองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ขณะนี้กำลังดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

นิสิตผู้มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดจากหน่วยงานของท่านในเรื่องเกี่ยวกับ "โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์" ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำวิทยานิพนธ์ไว้เผยแพร่และใช้ในการศึกษาค้นคว้าในโอกาสต่อไป

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้เลืในครั้งนี้อย่างสมควร และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพล มงคลนิทัศน์สุข)

รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา (บางเขน)

โทร.5211578 5211429



ที่ ทม 1007/ 4119

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท พูจิตลี (ประเทศไทย) จำกัด.

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษา

ทั้งนี้อยู่บนความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ สลักสุม

ประธาน

อ.เจษฎา ธีรฎกกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้พนักงานฝ่ายประกอบชิ้นงาน ทดสอบชิ้นงาน และวิเคราะห์  
ชิ้นงาน จำนวน 150 คน ตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในระหว่าง  
เดือนตุลาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุรวดี บัณฑิต)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกทเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ สลโรสุม

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้พนักงานฝ่ายประกอบชิ้นงาน ทดสอบชิ้นงาน และวิเคราะห์  
ชิ้นงาน จำนวน 156 คน ตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ในระหว่าง  
เดือนตุลาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดประทานแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุรฉัตร ปัทมาภรณ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4๖๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท บีเอสเอส (ประเทศไทย) จำกัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ทั้งนี้ขอในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสม

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้พนักงานฝ่ายประกอบชิ้นงาน ทดสอบชิ้นงาน และวิเคราะห์  
ชิ้นงาน จำนวน 57 คน ตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในระหว่าง  
เดือนตุลาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุราวุฒิ ปัดโรสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/4114

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ไบโรครอปรีส (ประเทศไทย) จำกัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสณวิสุทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้พนักงานฝ่ายประกอบชิ้นงาน ทดสอบชิ้นงาน และวิเคราะห์  
ชิ้นงาน จำนวน 56 คน ตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในระหว่าง  
เดือนตุลาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดนำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุรวุฒิ บัดทอง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



๑๑ ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท รีทไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสณวิสุทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษาอบรม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้พนักงานฝ่ายประกอบชิ้นงาน ทดสอบชิ้นงาน และวิเคราะห์  
ชิ้นงาน จำนวน 30 คน ตอบแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในระหว่างเดือนตุลาคม 2538  
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุราณี ปัดโธสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/4๖๖

93

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท พูจิตสี (ประเทศไทย) จำกัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นเคว่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุรินทร์ ศลภสุณ

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้ี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุรวุฒิ บัณฑิตสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท พูจิตสี (ประเทศไทย) จำกัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษาการฝึกอบรม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ ผลโกสุ่ม

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุรวุฒิ บัวไสย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4๖๖ ๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าหมวดวิชาวัดผลและประเมินผล

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม

ประธาน

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ดร.ละเอียด รักษ์เฝ้า เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ  
การวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดตอบแทนนิสิตผู้ได้ช่วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุรฉัตร บัณฑิต)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4663

96

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าหมวดวิชาภาษาตะวันออก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสณวิสุทธิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ทั้งนี้ขอความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ สลัดกุม

ประธาน

อ.เจษฎา ธีรฎกกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผศ.อัศรา บุญทิพย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเรื่องมือ  
การวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สุรวุฒิ ปัดโรสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



# บันทึกข้อความ

97

ส่วนราชการ ..... บัณฑิตวิทยาลัย มสว. ประสานมิตร โทร. 122

ที่ ..... ทม 1007/4669 ..... วันที่ ..... 11 ตุลาคม 2538

เรื่อง ..... ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท  
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโรสุม

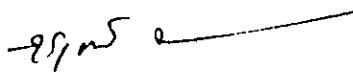
ประธาน

อ.เจษฎา ภิรัชกาญจน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผศ.ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ  
การวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ  
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

  
(ผศ.ดร.สุรวดี ปีตโชสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มวก ค

แบบสอบถาม และแบบทดสอบที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

### คำชี้แจง

จุดประสงค์แบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่ท่านกำลังทำอยู่ ข้อมูลที่ท่านจะกรุณาตอบในแบบสอบถาม นับเป็นความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานศึกษาวิจัย ขอให้ท่านอ่านและตอบทุกข้อตามความเป็นจริงและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยที่ท่านไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม และคำตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ขอความกรุณาโปรดตอบคำถามทุกข้อ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ  
☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ  
☐ 15–18 ปี ☐ 19–22 ปี  
☐ 23–26 ปี ☐ 27 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน  
☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย  
☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป
4. เมื่อท่านเข้าทำงานใหม่ทางโรงงานได้ชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
☐ กฎระเบียบข้อบังคับของโรงงาน ☐ การปฏิบัติงานที่ปลอดภัย  
☐ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ☐ ไม่แนะนำเลย
5. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่  
☐ เคย ☐ ไม่เคย
6. ถ้าท่านเคยได้รับการอบรม หลักสูตรที่ท่านเข้ารับการอบรม คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
☐ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน  
☐ เทคนิควิธีการทำงาน  
☐ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน  
☐ การใช้เครื่องมืออย่างปลอดภัย  
☐ การทำกิจกรรม QCC หรือ HR  
☐ การทำกิจกรรม 5 ส.  
☐ อื่น ๆ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความแต่ละข้อ ซึ่งท่านเห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิต  
ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ  
การปฏิบัติงานในแต่ละข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน                                                             | ระดับความต้องการ |     |         |      |            |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                     | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     | <b>1.ด้านมนุษยสัมพันธ์</b>                                                          |                  |     |         |      |            |
| 1.  | การจัดสถานที่พักผ่อนระหว่างการพักงาน<br>ให้กับพนักงานได้พบปะสังสรรค์ .....          |                  |     |         |      |            |
| 2.  | การจัดสนามกีฬาเพื่อให้พนักงานได้ออก<br>กำลังกาย .....                               |                  |     |         |      |            |
| 3.  | การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา .....                                            |                  |     |         |      |            |
| 4.  | ให้แรงจูงใจในการทำงานด้วยวาจา .....                                                 |                  |     |         |      |            |
| 5.  | การจัดกิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างความสามัคคี<br>และบรรยากาศความเป็นมิตรในหน่วยงาน ..... |                  |     |         |      |            |
| 6.  | จัดให้มีกิจกรรมสร้างความศรัทธาในแผนก .....                                          |                  |     |         |      |            |
| 7.  | เมื่อทำงานผิดพลาดอยากให้คนอื่นดักเตือน .....                                        |                  |     |         |      |            |
| 8.  | ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจจากเพื่อน<br>ร่วมงาน .....                                |                  |     |         |      |            |
| 9.  | การทักทายของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้<br>บังคับบัญชาให้เป็นแบบพี่น้อง .....      |                  |     |         |      |            |
| 10. | ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน .....                                         |                  |     |         |      |            |
| 11. | ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงข้อบกพร่องเป็นราย<br>บุคคล .....                             |                  |     |         |      |            |
| 12. | มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการ<br>ทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา .....                 |                  |     |         |      |            |
| 13. | การเสนอแนวความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง<br>วิธีการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา .....           |                  |     |         |      |            |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน                                 | ระดับความต้องการ |     |         |      |            |
|-----|---------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                         | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     | <u>2.ด้านความรู้ความสามารถ</u>                          |                  |     |         |      |            |
| 1.  | ความรู้ความเข้าใจในงานของตนงาน ✓                        |                  |     |         |      |            |
| 2.  | แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ✓                   |                  |     |         |      |            |
| 3.  | พัฒนากลุ่มผู้ร่วมงานให้มีความสามารถ ✓                   |                  |     |         |      |            |
| 4.  | รู้วิธีการปรับปรุงงานหรือแก้ไขงาน                       |                  |     |         |      |            |
| 5.  | แนวทางพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ                          |                  |     |         |      |            |
| 6.  | มีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ✓                      |                  |     |         |      |            |
| 7.  | รู้วิธีระวัง และป้องกันทางด้านความ<br>ปลอดภัยในการทำงาน |                  |     |         |      |            |
| 8.  | บอกผลกระทบการใช้ค่า Torque<br>ที่ผิดพลาด                |                  |     |         |      |            |
| 9.  | รู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของฮาร์ดดีสค์                     |                  |     |         |      |            |
| 10. | การควบคุมไฟฟ้าสถิต                                      |                  |     |         |      |            |
| 11. | การป้องกันไฟฟ้าสถิต                                     |                  |     |         |      |            |
| 12. | กฎระเบียบการปฏิบัติงานใน Clean room                     |                  |     |         |      |            |
| 13. | รู้วิธีการจัดการกับสถานที่ทำงาน                         |                  |     |         |      |            |
| 14. | รู้วิธีการจัดกิจกรรม 5 ส.                               |                  |     |         |      |            |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน                                                | ระดับความต้องการ |     |         |      |            |
|-----|------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                        | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     | 3. <u>ด้านเทคนิควิธีการ</u>                                            |                  |     |         |      |            |
| 1.  | วิธีการชี้แจงการทำงานให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ .....                     |                  |     |         |      |            |
| 2.  | เทคนิคการเสนอความคิดเห็น .....                                         |                  |     |         |      |            |
| 3.  | การใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ<br>ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ..... |                  |     |         |      |            |
| 4.  | รู้วิธีการหรือรูปแบบของการมอบหมายงาน .....                             |                  |     |         |      |            |
| 5.  | การรู้วิธีการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ<br>สูงสุด .....           |                  |     |         |      |            |
| 6.  | การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับ<br>บัญชา .....                      |                  |     |         |      |            |
| 7.  | รู้ข้อมูลนั้นเป็นการพิจารณาปรับปรุงงาน .....                           |                  |     |         |      |            |
| 8.  | การพิจารณาคุณลักษณะการใช้วัสดุ<br>อุปกรณ์ในการทำงาน .....              |                  |     |         |      |            |
| 9.  | ลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง แต่มีคุณภาพ .....                           |                  |     |         |      |            |
| 10. | วิธีการจับผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ .....                            |                  |     |         |      |            |
| 11. | วิธีการประกอบสารถัดติด .....                                           |                  |     |         |      |            |
| 12. | วิธีการป้องกันไฟฟ้าสถิต .....                                          |                  |     |         |      |            |
| 13. | วิธีการป้องกันไม่ให้เกิดฝุ่น .....                                     |                  |     |         |      |            |
| 14. | วิธีการใช้ Torque ในการประกอบ .....                                    |                  |     |         |      |            |

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบทดสอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ  
ท่านที่กำลังทำอยู่ ขอให้ท่านอ่านและตอบคำถามความเป็นจริงและแสดงความคิดเห็นได้อย่าง  
เต็มที่ โดยที่ท่านไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ  
ขอความกรุณาโปรดตอบคำถามทุกข้อ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ  
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิควิธีการ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ  
 ( ) ชาย ( ) หญิง
2. ปัจจุบันอายุ  
 ( ) 15–18 ปี ( ) 19–22 ปี  
 ( ) 23–26 ปี ( ) 27 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน  
 ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย  
 ( ) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป
4. เมื่อท่านเข้าทำงานใหม่ทางโรงงานได้ชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 ( ) กฎระเบียบข้อบังคับของโรงงาน ( ) การปฏิบัติงานที่ปลอดภัย  
 ( ) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ( ) ไม่แนะนำเลย
5. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่  
 ( ) เคย ( ) ไม่เคย
6. ถ้าท่านเคยได้รับการอบรม หลักสูตรที่ท่านเข้ารับการอบรม คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 ( ) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน  
 ( ) เทคนิควิธีการทำงาน  
 ( ) การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน  
 ( ) การใช้เครื่องมืออย่างปลอดภัย  
 ( ) การทำกิจกรรม QCC หรือ HR  
 ( ) การทำกิจกรรม 5 ส.  
 ( ) อื่น ๆ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ จังหวัดปทุมธานี

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความแต่ละข้อ ซึ่งท่านประเมินตนเองว่า ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ตามค่าที่ปรากฏในตาราง

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน                                                                                                 | ค่าความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                                                         | มากที่สุด      | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1.  | 1. <u>ด้านมนุษยสัมพันธ์</u>                                                                                             |                |     |         |      |            |
| 1.  | การปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในระหว่างทำงาน ทำให้ปริมาณผลผลิตมากขึ้น .....                                                  |                |     |         |      |            |
| 2.  | การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการสูญเปล่า เพราะทุกคนต้องปรับตัวเข้ากับผู้อื่น .....                                    |                |     |         |      |            |
| 3.  | การทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บังคับบัญชา .....                                      |                |     |         |      |            |
| 4.  | การทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน .....                                          |                |     |         |      |            |
| 5.  | การให้ความร่วมมือกับช่างเทคนิค และวิศวกร เป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ .....                                          |                |     |         |      |            |
| 6.  | การแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามากกว่าเป็นหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ..... |                |     |         |      |            |
| 7.  | ส่วนหนึ่งการทำงานที่ประสบความสำเร็จเพราะได้รับการชี้แนะ และยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน                                       |                |     |         |      |            |
| 8.  | มีความรู้สึกภูมิใจอยากทำงานหน้าที่นี้ เพราะมีเพื่อนและผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่อง .....                                 |                |     |         |      |            |
| 9.  | การทำดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้ประโยชน์เป็นการตอบแทน .....                                                             |                |     |         |      |            |
| 10. | การโต้เถียงที่เกิดขึ้น เมื่อทำงานผิดพลาดเป็นการป้องกันตัว .....                                                         |                |     |         |      |            |
| 11. | การเลือกคบเพื่อนร่วมงาน ควรเลือกคนที่พูดเก่ง และเอาใจหวัหน้าเก่ง .....                                                  |                |     |         |      |            |
| 12. | การให้ความสงเคราะห์แก่กันและกัน เป็นสิ่งที่มีประโยชน์กับคนทุกคน .....                                                   |                |     |         |      |            |
| 13. | การรับฟังหรือยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน .....                                       |                |     |         |      |            |
| 14. | การพบผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ควรแสดงความเคารพและทักทายก่อน .....                                                    |                |     |         |      |            |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน                                                                                      | ค่าความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                                              | มากที่สุด      | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     | 2. <u>ด้านความรู้ความสามารถ</u>                                                                              |                |     |         |      |            |
| 1.  | การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในเรื่องของงานที่ตนปฏิบัติเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน .....                          |                |     |         |      |            |
| 2.  | พนักงานมีหน้าที่ต้องขวนขวายหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ตามลักษณะของตน .....                             |                |     |         |      |            |
| 3.  | นำระบบ QCC, 5ส. มาใช้ช่วยทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพมากขึ้น .....                                                 |                |     |         |      |            |
| 4.  | การประกอบฮาร์ดดิสค์ได้ดี ต้องได้รับการสอนจากเพื่อนร่วมงาน .....                                              |                |     |         |      |            |
| 5.  | สาเหตุที่ทำให้เกิดไฟฟ้าสถิต มาจากวัสดุที่นำมาใช้ในการประกอบ .....                                            |                |     |         |      |            |
| 6.  | การจับฮาร์ดดิสค์ในขณะที่เย็นโดยใส่รองเท้า ESD อาจทำให้เกิดไฟฟ้าสถิตที่ตัวฮาร์ดดิสค์ได้ .....                 |                |     |         |      |            |
| 7.  | สาเหตุของการเกิดฝุ่นใน clean room มาจากวัสดุที่นำมาใช้ไม่ได้ทำความสะอาด .....                                |                |     |         |      |            |
| 8.  | การทำกิจกรรม 5 ส. เป็นการช่วยแก้ปัญหาเรื่องความสะอาดอย่างเดียว .....                                         |                |     |         |      |            |
| 9.  | การเข้าปฏิบัติงานใน clean room ต้องได้รับการทำความสะอาดร่างกายเสมอ .....                                     |                |     |         |      |            |
| 10. | การปฏิบัติงานตามกฎแห่งความปลอดภัยเป็นการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตตนเองและเพื่อนร่วมงาน ..... |                |     |         |      |            |
| 11. | ความเอาใจใส่ในการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เป็นการยืดอายุการใช้งาน .....                                  |                |     |         |      |            |
| 12. | การทำงานของเครื่องมือยึดปกติ ต้องรับบอกหัวหน้าแก้ไข .....                                                    |                |     |         |      |            |
| 13. | การเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานใหม่ ไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมก่อน เพราะทำไปก็รู้เอง .....                    |                |     |         |      |            |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน                                                                                                | ค่าความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                                                        | มากที่สุด      | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     | <b>3. ด้านเทคนิควิธีการ</b>                                                                                            |                |     |         |      |            |
| 1.  | การใช้ Torque ที่ไม่ได้ตามค่าที่กำหนดไม่มีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ .....                                                |                |     |         |      |            |
| 2.  | การทำความสะอาดวัสดุประเภทโลหะก่อนนำมาประกอบ โดยวิธีการเป่าฝุ่นสะอาดมากกว่าการล้างด้วยน้ำ .....                         |                |     |         |      |            |
| 3.  | การ Torque สกรู ไม่ให้หวั่นโดยการกดลงตรง ๆ .....                                                                       |                |     |         |      |            |
| 4.  | วิธีการป้องกันไม่ให้ผลิตภัณฑ์เกิดสนิม โดยการใส่ถุงมือทำงานทุกครั้ง .....                                               |                |     |         |      |            |
| 5.  | การวางฮาร์ดดิสต์ลงบน Tray ไม่ให้เสียด้วยการวางคว่ำลง .....                                                             |                |     |         |      |            |
| 6.  | เมื่อนั่งทำงานบนโต๊ะ วิธีป้องกันไฟฟ้าสถิตลงฮาร์ดดิสต์ด้วยการใส่รองเท้า ESD .....                                       |                |     |         |      |            |
| 7.  | การทำงานที่ต้องมีความระมัดระวังและใช้มือในการประกอบ สามารถใส่สาย Wrist strap ที่ข้อเท้าเพื่อป้องกันไฟฟ้าสถิตได้ .....  |                |     |         |      |            |
| 8.  | การประกอบ DE ใน Clean room ควรมีการเป่าฝุ่นทุกครั้ง .....                                                              |                |     |         |      |            |
| 9.  | เมื่อวัสดุไม่พอใช้ สามารถเก็บจากพื้นขึ้นมาประกอบใหม่ได้ .....                                                          |                |     |         |      |            |
| 10. | การป้องกันไฟฟ้าสถิตด้วยการทำความสะอาดของเครื่องมือและโต๊ะทำงานเป็นวิธีที่ดีที่สุด .....                                |                |     |         |      |            |
| 11. | การใช้กระดาษธรรมดาในการเก็บผลการตรวจสอบของฮาร์ดดิสต์ใน Clean room เป็นการอำนวยความสะดวกในการรู้ผลข้อมูลได้ดีขึ้น ..... |                |     |         |      |            |
| 12. | การสอบถามเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะสรุปเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง .....                                          |                |     |         |      |            |
| 13. | การรับฟังหรือยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนเป็นการสร้างความถูกต้องในการทำงาน .....                                         |                |     |         |      |            |

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                      |                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ                 | นายไพโรจน์ ศาสนวิสุทธ์                                                                                                                                                                                                    |
| วัน เดือน ปีเกิด     | 17 กรกฎาคม 2509                                                                                                                                                                                                           |
| สถานที่เกิด          | ตำบลแม่กลอง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม                                                                                                                                                                                 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน  | 39/387 ตำบลคลองเจ็ด อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี                                                                                                                                                                         |
| ตำแหน่งปัจจุบัน      | หัวหน้าฝ่ายผลิต                                                                                                                                                                                                           |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | บริษัท ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด                                                                                                                                                                                           |
| ประวัติการศึกษา      | พศ. 2529 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อิเล็กทรอนิกส์)<br>มหาวิทยาลัยศรีปทุม<br>พศ. 2533 กศ.บ. (ฟิสิกส์)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน<br>พศ. 2538 กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |

การเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
จังหวัดปทุมธานี โดยการฝึกอบรม

บทคัดย่อ  
ของ  
ไพโรจน์ ศาสนวิสุทธิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

มีนาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี โดยประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ตามทฤษฎีการบริหารของ โรเบิร์ต แอล คาทซ์ (Robert L. Katz) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 4 โรงงาน จาก 15 โรงงาน โดยการสุ่มอย่างง่าย แล้วนำมาที่ได้จากการประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน มาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาผลของหลักสูตรโดยการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการสุ่มจากโรงงาน 4 โรงงาน ได้โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี เป็นบริษัท ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น แบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น หลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ได้จากการวิเคราะห์แบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า การดำเนินการวิจัย สร้างหลักสูตรฝึกอบรมจากแบบประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน ศึกษาผลการฝึกอบรมจากแบบประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ผลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม โดยใช้  $t$ -test

#### ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องการความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา และความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน การให้แรงจูงใจในการทำงานด้วยวาจา และการหักทลายของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นแบบพื่อน้อง ด้านความรู้ความสามารถ มีความต้องการรู้วิธีระวัง และป้องกัน ทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันไฟฟ้าสถิต ความรู้ความเข้าใจในงานของตน การควบคุมไฟฟ้าสถิต และต้องการรู้เกี่ยวกับส่วนประกอบของฮาร์ดดิสต์ ด้านเทคนิควิธีการ ต้องการเทคนิควิธีป้องกันฝุ่น วิธีการป้องกันไฟฟ้าสถิต วิธีการจับผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเทคนิควิธีการประกอบฮาร์ดดิสต์

2. เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านเทคนิควิธีการ ภายหลังการอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE PROMOTION OF PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE PRODUCTION  
WORKERS IN AN ELECTRONICS FACTORY IN  
CHANGWAT PATHUM THANI  
THROUGH TRAINING

AN ABSTRACT  
BY  
PHAIROTE SATSANAVISUT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of  
Education degree in Industrial Education  
at Srinakharinwirot University  
March 1996

The purpose of this research is to study production worker's performance improvement by evaluating 3 topics of their performance ; human relation, work knowledge and skills, and work techniques, according to Robert L. Katz's theory of management. A simple method of sampling is applied to a sample group of production workers taken from 4 of 15 electronics factories. The evaluation result is used and referenced in establishing a training program for improving work performance. The training program is subsequently studied and applied to the sample group of 30 workers taken from Fujitsu (Thailand) Co.,LTD., which is one of the 4 selected factories. The tools applied in this research may be categorized into; An evaluation form for the need of training for improving work performance regarding the above 3 topics which are appraised and proportioned through questionnaires; A training program for improving work performance based on the analysis of the details in questionnaires ; and work performance appraisal in proportion of an estimate of mean value and standard deviation. The research for establishing a training program based on the result of the evaluation of training need for improving work performance is pursued such that the program for training is implemented for 2 days on that group the result of which is studied and analysed to obtain a value of mean and standard deviation, and the compare the variation between before training and after training by means of T – test.

### Result of the Research

1. According to the questionnaires related to the needs for improving production worker's performance on human relation, work knowledge and skills, and work techniques, the result is indicating needs of those 3 topics in a high degree and can be concluded as follows :

1.1 Human relation : There are needs of more cooperation from co-workers ; more support whenever a problem arises ; understanding and sympathy from co-workers ; incentives and better morale just by friendly greeting from superior to subordinate.

1.2 Knowledge and skill : more training is required on safety, work precaution, electro static discharge control and prevention, basic work knowledge and components of hard disk drive.

1.3 There is need of technical knowledge of particle control, electro static discharge, part handling in an effective manner, the most effective handling and operating of equipments, and hard disk drive assembly techniques.

2. The comparison between the mentioned worker's performance in an electronics company in Pathumthani province on human relation, work knowledge and skills , and work techniques statistically implies higher performance of after training than before training at level .05.