

การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลในกลุ่มอุตสาหกรรม
ขนาดกลางและขนาดย่อม สหพันธ์สภาผู้ผลิตแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกลุ่ม
อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

เสนอต่อ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

จัดทำโดย

ศาสตราจารย์ ดร. อภิชัย พันธเสน

อาจารย์ อากาศ โกยสุขโข

อาจารย์ วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย

โครงการปริญญาเอก สหวิทยาการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

30 เมษายน 2545

ChangeFusion



เครือข่ายจิตอาสา
Volunteer Spirit Network



เนื้อหาทั้งหมดใน OpenBase ถูกเผยแพร่ภายใต้สัญญาอนุญาต Creative Commons Attribution-Noncommercial-Share Alike BY-NC-SA 3.0 Unported License ท่านสามารถนำเนื้อหาทุกชิ้นไปใช้ในละเผยแพร่ต่อได้ โดยต้องอ้างอิงแหล่งที่มา ห้ามนำไปใช้เพื่อการค้า และต้องใช้สัญญาอนุญาตชนิดเดียวกันนี้เมื่อเผยแพร่งานที่ดัดแปลง เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่น

การวิเคราะห์ผลการสำรวจวิจัยสถานะ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัต ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการดำรงอยู่ของประเทศชาตินั้น จะต้องอาศัย “วิสัยทัศน์แห่งอนาคต” (Futuristic Vision) ที่วางอยู่บนรากฐานของการพัฒนาการเชิงบูรณาการ การพัฒนาที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องและสร้างความสมดุลของสรรพสิ่งโดยรวม ทรรศนะการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตอันเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์แห่งอนาคตดังกล่าวมาสร้างกรอบความคิด เพื่อเป็นแนวทางในการวางรากฐานที่มั่นคงแก่การพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนตลอดไป

จากทรรศนะเชิงบูรณาการทำให้ปรากฏชัดว่าสรรพสิ่งต่าง ๆ นั้นมิได้ดำรงอยู่อย่างเอกเทศน์ หากแต่มีความสัมพันธ์สอดประสานเชื่อมโยงกัน เช่นเดียวกับการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์หรือเงินทุนเพียงลำพัง หากต้องอาศัย “ทรัพยากรบุคคล” (Human Resource) อันเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญประการหนึ่งด้วย แม้ว่าวิทยาการหรือเทคโนโลยีต่างๆ จะมีความก้าวหน้ากว้างไกลไปเพียงใดก็ตาม มนุษย์ก็ยังเป็นปัจจัยที่มีค่าและมีความหมายสำคัญยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งนับวันยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า แนวโน้มการดำเนินธุรกิจการค้าในอนาคตต้องอาศัยนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้การผลิตสินค้าที่ละจำนวนมาก (Mass Product) นั้นลดความสำคัญลง ผู้บริโภคหันมาบริโภคสินค้าและบริการที่มีความแปลกใหม่หรือมีลักษณะเด่นเฉพาะที่เกิดมาจากการคิดของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการผลิตทั้งสิ้น

แม้ว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นหัวใจสำคัญดังที่กล่าวไว้ข้างต้น แต่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจอุตสาหกรรมให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศชาติด้วยนั้น ถือเป็น “วิสัยทัศน์แห่งอนาคตเพื่อการพัฒนาที่แท้จริง” (Futuristic Vision for Realistic Development) เพราะเป็นการพัฒนาเชิงบูรณาการที่มีได้เน้นความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของธุรกิจอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งเป็นหลัก หากแต่เน้นความสำเร็จจากการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศชาติโดยรวม เพื่อบรรลุผลสำเร็จดังกล่าว การวิจัยนี้จึงได้คำนึงถึงความสอดคล้องในการวิเคราะห์ปัญหาต่อกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักที่สนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มักคำนึงถึงขนาดของสินทรัพย์ แรงงาน ศักยภาพพื้นฐานของอุตสาหกรรมที่ช่วยจ้างงานจำนวนมาก และใช้วัตถุดิบภายในประเทศ รวมทั้งมีแนวโน้มที่จักพัฒนาขั้นสูงต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยจึงได้จำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อมออกเป็น 6 ประเภท คือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ และ กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง สำหรับการวิเคราะห์นั้นได้พิจารณาจากภาพรวมของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม โดยครอบคลุมถึงสภาพการณ์ในด้านทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทิศนคติและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้ประกอบการ การวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรม ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคคลของอุตสาหกรรม และข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ภาพรวมขององค์กรในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

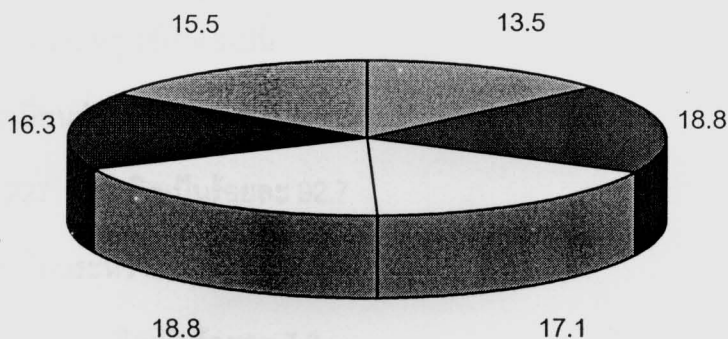
จากการรวบรวมข้อมูลองค์กรจำนวน 245 ราย ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม โดยพิจารณาเงื่อนไขจากขนาดสินทรัพย์โดยรวมของแต่ละประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ อยู่ในช่วงระหว่าง 1 ถึง 200 ล้านบาท โดยมีทุนจดทะเบียนไม่ต่ำกว่า 1 ล้านบาท และจำนวนพนักงานโดยรวม 25 คนขึ้นไป และที่สำคัญคือเป็นองค์กรที่สามารถดำเนินกิจการผ่านวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 รวมทั้งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่คณะผู้วิจัยและสำนักงานเพิ่มผลผลิตแห่งชาติให้ความสนใจในการศึกษา จากการจำแนกข้อมูลดังกล่าวสามารถแบ่งประเภทอุตสาหกรรมได้เป็น 6 กลุ่มๆ ซึ่งประกอบด้วย คือ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร 33 ราย กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง 46 ราย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ 42 ราย กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก 46 ราย กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ 40 ราย และกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง 38 ราย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

1.1 ลักษณะทั่วไปขององค์กร

● ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม

ภาพรวมสัดส่วนร้อยละของแต่ละประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมสามารถแจกแจงได้ดังนี้ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.5 กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.1 กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.3 และกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.5 ดังแสดงในแผนภาพ

แผนภาพที่ 1. แสดงสัดส่วนร้อยละของประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม



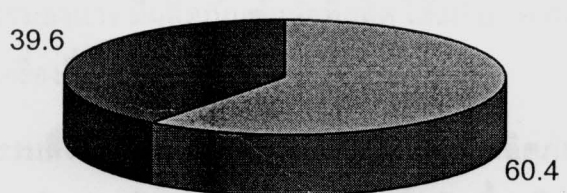
■ อาหาร	■ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง
□ ไม่แปรรูป กระดาษ และสิ่งพิมพ์	□ ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก
■ โลหะและอโลหะ	■ ผลิตภัณฑ์เครื่องจักรและอุปกรณ์การขนส่ง

● สินทรัพย์รวม

ภาพรวมรายการสินทรัพย์รวมของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น สามารถสรุปแยกย่อยได้ 2 ระดับตามผลการวิเคราะห์ ได้ดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมขนาดย่อม (มีสินทรัพย์ต่ำกว่า 50 ล้านบาท)
มี 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.4
2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง (มีสินทรัพย์ระหว่าง 51 – 200 ล้านบาท)
มี 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.6

แผนภาพที่ 2. ร้อยละของกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดต่างๆ ในด้านทรัพย์สินรวม



■ อุตสาหกรรมขนาดย่อม	■ อุตสาหกรรมขนาดกลาง
----------------------	----------------------

● ทุนจดทะเบียน

ภาพรวมทุนจดทะเบียนของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น สามารถสรุปแยกย่อยได้ 2 ระดับ ตามผลการวิเคราะห์ฯ ได้ดังต่อไปนี้

1. ทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 50 ล้านบาท
 - มี 227 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.7
2. ทุนจดทะเบียนระหว่าง 51 – 200 ล้านบาท
 - มี 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.3

● ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ

ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่เก็บตัวอย่างได้ พบว่า

1. อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีระยะเวลาในการก่อตั้งโดยเฉลี่ยประมาณ 16 ปี 1 เดือน
 2. อุตสาหกรรมขนาดย่อม มีระยะเวลาในการก่อตั้งโดยเฉลี่ยประมาณ 16 ปี 3 เดือน
- จะเห็นได้ว่าภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เก็บตัวอย่างได้นี้ มีระยะเวลาในการก่อตั้งโดยเฉลี่ยโดยรวมประมาณ 16 ปี 2 เดือน

● ประเภทของกิจการ

ประเภทของกิจการของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เก็บตัวอย่างได้ พบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกิจการเดี่ยว (ไม่ได้เป็นบริษัทในเครือของบริษัทใดๆ) คิดเป็นร้อยละ 80.6 และ 88.4 และเป็นกิจการในเครือร้อยละ 19.4 และ 11.6 ตามลำดับ

ในภาพรวมของประเภทกิจการของกลุ่มอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกิจการเดี่ยว คิดเป็นร้อยละ 85.4 และเป็นกิจการในเครือร้อยละ 14.6 สำหรับภาพรวมของผลิตภัณฑ์หลักที่สถานประกอบการผลิต สามารถจำแนกตามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 6 ประเภทได้ดังนี้

1. อุตสาหกรรมอาหาร มีผลิตภัณฑ์หลักที่ผลิต ได้แก่ ยา อาหารเสริม ขนมปัง ครีม อาหารกระป๋อง เครื่องดื่ม เป็นต้น
2. อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง มีผลิตภัณฑ์หลักที่ผลิต ได้แก่ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ทอผ้า ฟอกย้อม เส้นด้าย ผ้าผืน ริปบิ้นติดเสื้อ เป็นต้น
3. อุตสาหกรรมไม้แปรรูป กระดาษ และสิ่งพิมพ์ มีผลิตภัณฑ์หลักที่ผลิต ได้แก่ เครื่องไม้ เครื่องเรือน เฟอร์นิเจอร์สำนักงาน เครื่องใช้บนโต๊ะอาหารและในครัว เป็นต้น

4. อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก มีผลิตภัณฑ์หลักที่ผลิต ได้แก่ บรรจุภัณฑ์พลาสติก ถุงพลาสติก ถังน้ำ ผลิตภัณฑ์ยาง ยางแผ่นรมควัน ยางในรถยนต์ ชิ้นส่วนอะไหล่ยนต์ รองเท้า เป็นต้น
5. อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ มีผลิตภัณฑ์หลักที่ผลิต ได้แก่ กระเบื้องหลังคาเซรามิกส์ แจกัน กระถาง จานชาม นี้อต สกูร เหล็กถวด หล่อและกลึงโลหะ เป็นต้น
6. อุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์การขนส่ง มีผลิตภัณฑ์หลักที่ผลิต ได้แก่ ปัมพ์น้ำ สลักลูกสูบ ก้านชน อะไหล่ช่วงล่างรถชุด รถคันและรถเกี่ยวข้าว เป็นต้น

● ลักษณะการส่งสินค้าออก

ลักษณะการส่งสินค้าออกของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เก็บตัวอย่างได้ พบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีการส่งสินค้าออกคิดเป็นร้อยละ 71.6 และ 46.8 ตามลำดับ โดยมียอดการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 51.56 และ 55.33 ของยอดขายเฉลี่ยทั้งหมดตามลำดับ จะเห็นได้ว่ากลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง จะเป็นองค์กรที่มีการส่งสินค้าออกมากที่สุด หากนำภาพรวมของสัดส่วนผู้ถือหุ้นชาวต่างชาติมาพิจารณาพร้อมด้วย อาจสรุปได้ว่าการร่วมทุนกับชาวต่างชาตินั้น อาจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เอื้ออำนวยต่อการส่งสินค้าออก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของลักษณะการส่งสินค้าออกของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีการส่งสินค้าออกคิดเป็นร้อยละ 56.8 โดยมียอดการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 53.46 ของยอดขายเฉลี่ยทั้งหมดตามลำดับ

● สัดส่วนผู้ถือหุ้น

สัดส่วนหุ้นในองค์กรจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่เก็บตัวอย่างได้ พบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม มีค่าเฉลี่ยของผู้ถือหุ้นในองค์กรที่เป็นของคนไทยถือหุ้น คิดเป็นร้อยละ 92.23 และ 97.10 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของผู้ถือหุ้นในองค์กรที่เป็นชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 7.77 และ 2.88 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของสัดส่วนหุ้นในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่ามีค่าเฉลี่ยของผู้ถือหุ้นในองค์กรที่เป็นของคนไทยถือหุ้น คิดเป็นร้อยละ 95.16 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของผู้ถือหุ้นในองค์กรที่เป็นชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 4.82

๑ สัดส่วนพนักงานระดับบริหาร

สัดส่วนพนักงานระดับบริหารในองค์กร พบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ส่วนใหญ่เป็นคนไทยคิดเป็นร้อยละ 95.91 และ 98.17 ตามลำดับ ในขณะที่เป็นชาวต่างชาติคิดเป็นร้อยละ 4.09 และ 1.16 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของสัดส่วนพนักงานระดับบริหารในองค์กร ของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่เป็นคนไทยคิดเป็นร้อยละ 97.27 ในขณะที่เป็นชาวต่างชาติคิดเป็นร้อยละ 2.33

๑ แหล่งที่มาของรายได้

แหล่งที่มาของรายได้ของกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ส่วนใหญ่จะมาจากการผลิตสินค้าของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 77.1 และ 66.4 ตามลำดับ และการผลิตสินค้าของตนเองนี้จะเป็นสินค้าที่มีตราสินค้าของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 57.3 และ 43.8 ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนรายได้ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 42.81 และ 30.62 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่ากลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง จะเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการผลิตสินค้าของตนเองมากที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีการผลิตมีการผลิตสินค้าในแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีผลทำให้ต้นทุนการผลิตลดต่ำลง และมีตราสินค้าที่เป็นที่รู้จักในหมู่ผู้บริโภค แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีการผลิตสินค้าของตนเองโดยที่เป็นสินค้าที่ไม่มีตราสินค้าด้วย โดยที่กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม มีการผลิตสินค้าของตนเองโดยที่เป็นสินค้าที่ไม่มีตราสินค้า คิดเป็นร้อยละ 30.2 และ 32.9 ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนรายได้ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 20.04 และ 21.77 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีรายได้อีกส่วนหนึ่งมาจากการรับจ้างผลิตสินค้า ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดย่อม จะมีการรับจ้างผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาคือ กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.2 โดยมีสัดส่วนรายได้ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 47.61 และ 37.15 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแหล่งที่มาของรายได้ของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่จะมาจากการผลิตสินค้าของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 70.7 และการผลิตสินค้าของตนเองนี้จะเป็นสินค้าที่มีตราสินค้าของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 49.2 โดยมีสัดส่วนรายได้ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 35.46 และผลิตสินค้าของตนเองโดยที่เป็นสินค้าที่ไม่มีตราสินค้า คิดเป็นร้อยละ 31.18 โดยมีสัดส่วนรายได้ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 21.08 นอกจากนี้ยังมีรายได้อีกส่วนหนึ่งมาจากการรับจ้างผลิตสินค้า คิดเป็นร้อยละ 58.3 โดยมีสัดส่วนรายได้ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 43.46

● ผลประกอบการและฐานะทางการเงิน

ภาพรวมผลประกอบการในช่วงเวลา 4 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 – 2543 พบว่า

1. อุตสาหกรรมขนาดย่อม

ผลประกอบการในปี 2540 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 58.5 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 41.5

ผลประกอบการในปี 2541 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 60.4 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 39.6

ผลประกอบการในปี 2542 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 67.5 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 32.5

ผลประกอบการในปี 2543 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 77.9 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 22.1

ภาพรวมฐานะทางการเงินโดยพิจารณาจากยอดกำไรสะสมและขาดทุนสะสม ณ สิ้นปี 2543 พบว่าโดยรวมแล้วมีผลกำไรสะสมคิดเป็นร้อยละ 65.1 และขาดทุนสะสม 34.9

2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง

ผลประกอบการในปี 2540 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 59.2 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 40.8

ผลประกอบการในปี 2541 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 53.5 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 46.5

ผลประกอบการในปี 2542 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 65.8 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 34.2

ผลประกอบการในปี 2543 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 75.0 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 25.0

ภาพรวมฐานะทางการเงินโดยพิจารณาจากยอดกำไรสะสมและขาดทุนสะสม ณ สิ้นปี 2543 พบว่าโดยรวมแล้วมีผลกำไรสะสมคิดเป็นร้อยละ 55.8 และขาดทุนสะสม 44.2

3. ภาพรวม

ผลประกอบการในปี 2540 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 58.8 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 41.2

ผลประกอบการในปี 2541 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 57.7 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 42.3

ผลประกอบการในปี 2542 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 66.8 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 33.2

ผลประกอบการในปี 2543 มีกำไรคิดเป็นร้อยละ 76.7 และขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 23.3

ภาพรวมฐานะทางการเงินโดยรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาจากยอดกำไรสะสมและขาดทุนสะสม ณ สิ้นปี 2543 พบว่าโดยรวมแล้วมีผลกำไรสะสมคิดเป็นร้อยละ 60.9 และขาดทุนสะสมร้อยละ 39.1

จากผลประกอบการดังกล่าว พบว่าผลประกอบการมีแนวโน้มดีขึ้นเรื่อยๆ เพราะองค์กรมีความสามารถในการทำกำไรโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ฐานะทางการเงินโดยรวมมีความมั่นคงมากขึ้น

ด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เกินกว่าครึ่งหนึ่งขององค์กรตัวอย่าง สามารถดำเนินกิจการให้ผ่านพ้นวิกฤตทางเศรษฐกิจไปได้ด้วยดี

1.2 คุณภาพและมาตรฐานของสถานประกอบการ

● การรับรองมาตรฐานต่างๆ ของหน่วยงาน

การผ่านการรับรองมาตรฐานของหน่วยงาน พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการรับรองมาตรฐานต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 52.6 ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 47.4 โดยส่วนใหญ่มักเป็นมาตรฐาน ISO 9000, QS 9000, GMP, HACCP และ ISO 14000 คิดเป็นร้อยละ 69.6, 10.9, 10.9, 6.5 และ 4.3 ตามลำดับ

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการรับรองมาตรฐานต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 79.1 ที่เป็นเช่นนี้เพราะมีงบประมาณในด้านการผลิตน้อย และไม่มีความรู้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน มีเพียงร้อยละ 20.9 โดยส่วนใหญ่มักเป็นมาตรฐาน ISO 9000, GMP, QS 9000, HACCP และ ISO 14000 คิดเป็นร้อยละ 45.2, 9.7, 6.5, 3.2 และ 3.2 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการผ่านการรับรองมาตรฐาน พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการรับรองมาตรฐานต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 68.6 ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 31.4 โดยส่วนใหญ่มักเป็นมาตรฐาน ISO 9000, GMP, QS 9000, HACCP และ ISO 14000 คิดเป็นร้อยละ 59.7, 10.4, 9.1, 5.2 และ 3.9 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่ามีอีกหลายๆ องค์กรได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001, ISO 9002 และบางกลุ่มอุตสาหกรรมกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อขอรับรองมาตรฐานอีกด้วย

● การปรับปรุงคุณภาพการผลิตหรือการบริหารจัดการ

การปรับปรุงคุณภาพการผลิตหรือการบริหารจัดการของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพการผลิตหรือการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 83.5 โดยจะมีการดำเนินกิจกรรมในด้าน 5 ส, QCC, KAIZEN SUGGESTION, TQM/TQC, และ TPM คิดเป็นร้อยละ 96.3, 25.9, 12.3, 11.1 และ 8.6 ตามลำดับ

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพการผลิตหรือการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 56.8 โดยจะมีการดำเนินกิจกรรมในด้าน 5 ส, QCC, TQM/TQC, KAIZEN SUGGESTION, และ TPM คิดเป็นร้อยละ 90.5, 21.4, 11.9, 7.1 และ 3.6 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการดำเนินกิจกรรม ส่วนใหญ่มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพการผลิตหรือการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 67.3 จะมีการดำเนินกิจกรรมในด้าน 5 ส,

QCC, TQM/TQC, KAIZEN SUGGESTION และ TPM คิดเป็นร้อยละ 93.3, 23.6, 11.5, 9.7 และ 6.1 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าในภาพรวมขององค์กรเหล่านี้ มักจะมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพการผลิตหรือการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสำหรับผู้บริโภคต่อไป

1.3 การเป็นสมาชิกของหน่วยงานในภาคอุตสาหกรรม

การเป็นสมาชิกของหน่วยงานของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่ มักเป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สภาหอการค้าไทย, สถาบันยานยนต์, สถาบันอาหาร และสถาบันสิ่งทอ คิดเป็นร้อยละ 56.2, 30.3, 24.7, 13.5, 9.0 และ 7.9 ตามลำดับ

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่มักเป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภาหอการค้าไทย, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบันยานยนต์, สถาบันสิ่งทอ และสถาบันอาหาร คิดเป็นร้อยละ 32.3, 21.8, 18.8, 12.8, 10.5 และ 6.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการเป็นสมาชิกของหน่วยงานของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มักเป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สภาหอการค้าไทย, สถาบันยานยนต์, สถาบันสิ่งทอ และสถาบันอาหาร คิดเป็นร้อยละ 41.9, 23.4, 23.0, 13.1, 9.5 และ 7.2 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีบางส่วนเป็นสมาชิกในสมาคมอุตสาหกรรมอื่นๆ อีก แต่มีสัดส่วนที่น้อยมาก เช่น สมาคมอุตสาหกรรมพลาสติก, สมาคมโรงหล่อโลหะแห่งประเทศไทย, สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์, กรมส่งเสริมการส่งออก, สมาคมอุตสาหกรรมโรงเลื่อย, สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม, สมาคมอุตสาหกรรมอาหาร และสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือน เป็นต้น

1.4 ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกิจการ

อุตสาหกรรมต่างๆ มักมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กร โดยที่อุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่ก็นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในด้านระบบบัญชี และใช้ในการติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) คิดเป็นร้อยละ 68.8 ทั้งนี้เพราะความสะดวกรวดเร็วและยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย การใช้ในการค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตคิดเป็นร้อยละ 62.5 และยังนำมาใช้ในการจัดทำเป็นระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในบริษัท (LAN) คิดเป็นร้อยละ 49.0 เพื่อใช้ในการเชื่อมโยงเครือข่ายภายในองค์กร ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการจัดทำโฮมเพจ (Homepage) ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 36.5 การจัดทำระบบบริหารสินค้าคงคลังและระบบบริหารการผลิต คิดเป็นร้อยละ 28.1 ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 21.9 สำหรับการจัดตั้งหน่วยงานด้านคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะมีเพียงร้อยละ 13.5

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่มักนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในด้านระบบบัญชี คิดเป็นร้อยละ 52.4 การค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตคิดเป็นร้อยละ 42.1 การติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) คิดเป็นร้อยละ 39.3 การจัดทำเป็นระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในบริษัท (LAN) คิดเป็นร้อยละ 27.6 นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการจัดทำระบบบริหารสินค้าคงคลัง คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระบบบริหารการผลิต คิดเป็นร้อยละ 18.6 การจัดทำโฮมเพจ (Homepage) ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 17.2 ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 11.0 สำหรับการจัดตั้งหน่วยงานด้านคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะมีเพียงร้อยละ 4.8

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า ส่วนใหญ่มักนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในด้านระบบบัญชี คิดเป็นร้อยละ 58.9 การติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) คิดเป็นร้อยละ 51.0 การค้นหาข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ตคิดเป็นร้อยละ 50.2 การจัดทำเป็นระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในบริษัท (LAN) คิดเป็นร้อยละ 36.1 นอกจากนี้ยังนำมาใช้ใน การจัดทำระบบบริหารสินค้าคงคลัง คิดเป็นร้อยละ 27.0 การจัดทำโฮมเพจ (Homepage) ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 24.9 ระบบบริหารการผลิต คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 15.4 สำหรับการจัดตั้งหน่วยงานด้านคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะมีเพียงร้อยละ 8.3

1.5 ปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการ

เมื่อพิจารณาสาเหตุของปัญหาจากปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจมีรายละเอียดดังนี้

● ปัญหาจากปัจจัยภายใน

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาในด้านบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ รองลงมาคือ การมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง นอกจากนี้ยังเกิดจากปัญหาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, ปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้, ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ และไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้

ตารางที่ 1 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	50.5	1

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	40.2	2
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	36.1	3
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	34.0	4
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	30.9	5
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	22.7	6
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	20.6	7
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	20.6	7
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	6.2	8

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาในด้านการมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง รองลงมาคือ บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ นอกจากนี้ยังเกิดจากปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุ ปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้, สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ขาด เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, ระบบเงิน หมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ, และไม่สามารถ ขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้

ก. ศศนาทริศกุล X โทกลุ่มอุตสาหกรรม
ภาค ก่อสร้างและวัสดุก่อสร้าง

ตารางที่ 2 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

นจ. ดร. อภิรักษ์ พิชัยกุล 0 ๐๗๓๓๖๖ ๖๖๖๖
๐. ๐๕๖๖๖๖ ๖๖๖๖๖๖ ๖๖๖๖๖๖

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	49.3	1
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	36.5	2
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	32.4	3
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	31.1	4
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	26.4	5
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	24.3	6
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	21.6	7
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	16.2	8
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	8.8	9

สนธิทศ
๒๕.
๕๕๔๕
๖๖. ๙๙
H# ๕๕๔
๖๖๖๖๖

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่า ส่วน ใหญ่มักเกิดปัญหาในด้านการมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง รองลงมาคือ บุคลากรขาดความรู้ความ ชำนาญ, ปัญหาสินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, ปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้, ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, การควบคุมด้านบัญชีการเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ และไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้ นอกจากนี้ยังประสบปัญหาในด้านอื่นๆ อีก เช่น การแข่งขันทางการตลาด วัตถุดิบหายากและมีราคาแพง การเสียเวลาในการฝึกฝนแรงงานใหม่เสมอๆ และที่สำคัญคือการขาดการสนับสนุนจากภาครัฐบาลในด้านผู้ชำนาญการอย่างแท้จริง

ตารางที่ 3 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยรวม

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	45.7	1
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	42.0	2
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	32.2	3
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	29.0	4
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	28.6	5
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	28.2	6
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	21.2	7
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	18.0	8
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	7.8	9

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม ทั้ง 6 กลุ่ม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กรในต่างๆ ได้ดังนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร พบว่า ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาในด้านการมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง และปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้ รองลงมาคือระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ, ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ, ปัญหาสินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก และไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้

ตารางที่ 4 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร
ของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	36.4	1
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	36.4	1

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	30.3	2
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	27.3	3
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	21.2	4
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	21.2	4
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	21.2	4
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	18.2	5
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	9.1	6

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง พบว่า ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาในด้านการมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง รองลงมาคือ บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ, ปัญหาสินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้, ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ และไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้

ตารางที่ 5 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร
ของอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	47.8	1
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	45.7	2
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	41.3	3
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	34.8	4
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	21.7	5
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	21.7	5
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	19.6	6
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	19.6	6
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	10.9	7

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ พบว่า ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาในด้านการมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง รองลงมาคือ บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ, ปัญหาสินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, ปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้, ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, การ

ควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ, ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต และไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้

**ตารางที่ 6 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร
ของกลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์**

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	61.9	1
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	33.3	2
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	23.8	3
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	23.8	3
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	16.7	4
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	16.7	4
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	16.7	4
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	14.3	5
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	4.8	6

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก พบว่า ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ รองลงมาคือ ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, การมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง, ปัญหาสินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, ปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้, ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้ และการควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ

**ตารางที่ 7 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร
ของกลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก**

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	52.2	1
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	45.7	2
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	43.5	3
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	37.0	4
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	32.6	5
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	23.9	6
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	17.4	7

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	8.7	8
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	4.3	9

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ พบว่า ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ รองลงมาคือ การมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง, ปัญหาสินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน, ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ, การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ, ปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้ และไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้

ตารางที่ 8 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร
ของกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	50.0	1
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	45.0	2
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	42.5	3
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	40.0	4
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	32.5	5
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	30.0	6
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	30.0	6
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	17.5	7
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุน	12.5	8

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง พบว่า ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ รองลงมาคือ ปัญหาที่องค์กรไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเองได้, บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ, การมีต้นทุนในการดำเนินงานสูง, ปัญหาสินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก, ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต, การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ และระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน

ตารางที่ 9 แสดงลำดับปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร
ของกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	47.4	1

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการภายในองค์กร	ร้อยละ	ลำดับปัญหา
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	44.7	2
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	39.5	3
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	36.8	4
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหายและต้องแก้ไขจำนวนมาก	26.3	5
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	23.7	6
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	18.4	7
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	10.5	8

๑ ปัญหาจากปัจจัยภายนอก

ส่วนปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินธุรกิจที่มาจากผลกระทบภายนอกองค์กร มักเกิดจากปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาด้านการแข่งขันกับคู่แข่ง โดยเฉพาะปัญหาด้านราคาซึ่งมักเน้นกลยุทธ์ตัดราคามากกว่าการสร้างคุณค่าในผลิตภัณฑ์ และการแข่งขันจากตลาดต่างประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานต่ำกว่า ปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การขาดทุนอัตราแลกเปลี่ยน ต้นทุน วัตถุดิบมีราคาสูงขึ้น ยอดคำสั่งซื้อจากลูกค้าน้อยลงซึ่งมีผลโดยตรงกับธุรกิจ ปัญหาจากนโยบายการประกันราคา ทำให้ราคาวัตถุดิบแพงกว่าประเทศคู่แข่ง และมีการแทรกแซงราคา ทำให้ราคาวัตถุดิบในประเทศสูง จึงทำให้มีผลขาดทุนจากการดำเนินงาน ปัญหาในเรื่องระบบภาษีที่มีผลกระทบต่อทางบริษัท รวมทั้งการเก็บภาษีที่เพิ่มขึ้นของภาครัฐ ปัญหาในด้านการออกแบบหรือพยายามลอกเลียนแบบสินค้าต้นฉบับ ปัญหาการขาดการสนับสนุนทางด้านสินเชื่อจากธนาคาร และปัญหาการขาดบุคลากรที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา

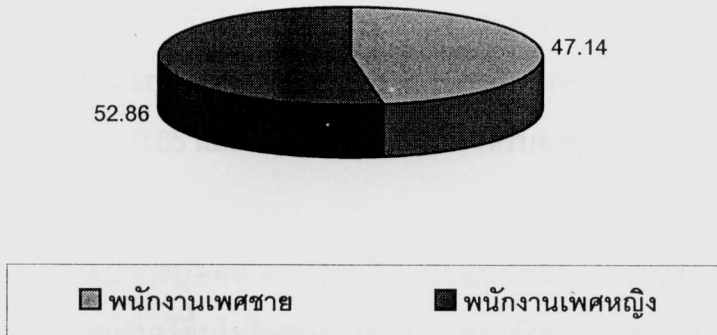
2. สภาพการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

สภาพการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมทั้ง 6 กลุ่มนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้พิจารณาทรัพยากรบุคคลองค์กรออกเป็นสองส่วนคือ โดยส่วนแรกนั้นเป็นทรัพยากรบุคคลในโรงงาน การวิเคราะห์จะใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และส่วนที่สองคือทรัพยากรบุคคลในส่วนสำนักงาน โดยในการวิเคราะห์จะใช้ฝ่ายหรือแผนกหน้าที่รับผิดชอบเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยทั้งสองส่วนมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ภาพรวมสภาพการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลทั้งหมด

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมด้านทรัพยากรบุคคลของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เก็บตัวอย่างได้นี้ พบว่า มีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 144 คน โดยจำแนกเป็นเพศชายร้อยละ 47.14 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 52.86 โดยที่พนักงานทั้งหมดมีอายุการทำงานโดยเฉลี่ย 3 ปี

แผนภาพที่ 3. ร้อยละของจำนวนพนักงานจำแนกตามเพศ



2.2 ภาพรวมสภาพการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลในสวนโรงงาน

สภาพการณ์ของพนักงานในสวนโรงงานพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมได้ดังนี้

● **คนงานทั่วไป** ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 114 คน หากวิเคราะห์แยกย่อยจะพบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าร้อยละ 36.94 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 36.47 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 20.76 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับระดับปวช./ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 5.57 และ 0.25 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 3 ปี 5 เดือน

● **ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน** ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 8 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปวช./ปวส. ร้อยละ 47.22 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 17.95 และระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 17.38 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าร้อยละ 9.86 และ 7.59 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 3 ปี 6 เดือน

● **วิศวกรโรงงาน/ผู้จัดการโรงงาน** ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 3 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 80.19 และระดับปวช./ปวส. ร้อยละ 14.81 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 2.78, 1.67 และ 0.56 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 3 ปี 2 เดือน

2.3 ภาพรวมสภาพการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนสำนักงาน

สภาพการณ์ของพนักงานในส่วนโรงงานพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมได้ดังนี้

- ด้านบัญชีและการเงิน ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 3 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 60.29 และระดับปวช./ปวส.ร้อยละ 35.68 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าร้อยละ 2.99, 0.65 และ 0.39 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 3 ปี 8 เดือน

- ด้านทรัพยากรบุคคล ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 4 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 59.24 และระดับปวช./ปวส.ร้อยละ 27.73 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 6.51, 5.25 และ 1.26 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 2 ปี 7 เดือน

- ด้านการตลาด/การขาย ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 3 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 51.66 และระดับปวช./ปวส.ร้อยละ 33.33 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าร้อยละ 8.37, 5.58 และ 1.06 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 3 ปี 4 เดือน

- ด้านระบบคอมพิวเตอร์ ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 4 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 68.62 และระดับปวช./ปวส.ร้อยละ 29.31 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าร้อยละ 1.38 และ 0.69 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 1 ปี 3 เดือน

- จัดซื้อ/ธุรการ/อื่นๆ ภาพรวมมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 2 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 38.16 และระดับปวช./ปวส.ร้อยละ 38.07 นอกจากนี้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าร้อยละ 13.18, 5.38 และ 5.20 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 2 ปี 7 เดือน

2.4 ภาพรวมเปรียบเทียบสภาพการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล

เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานในส่วนโรงงานจะเป็นพนักงานในระดับล่าง เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับไม่สูง ใช้แรงงานเป็นสำคัญ ในส่วนของสำนักงาน พนักงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนไม่มากนัก โดยจะทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทั่วไปหรืองานประจำแผนกต่างๆ ภายในองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้ประกอบการ

3.1 ทักษะและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

● ความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่

ในการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรมีความรู้ความสามารถเพียงพอ แต่ยังคงพัฒนาความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคิดเป็นร้อยละ 42.7 แต่ก็มีพนักงานบางส่วนในองค์กรที่ยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ แต่ถ้าได้รับฝึกฝนก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงร้อยละ 25.0 ส่วนในอุตสาหกรรมขนาดย่อม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพร้อยละ 33.6 แต่ก็มีพนักงานบางส่วนในองค์กรที่ยังต้องเพิ่มการพัฒนาความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคิดเป็นร้อยละ 28.0

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรมีความรู้ความสามารถเพียงพอ แต่ยังคงพัฒนาความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคิดเป็นร้อยละ 33.9

● ความจำเป็นในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน

ความจำเป็นในการเข้าฝึกอบรม พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเห็นตรงกันในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นถึงความจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 83.2 และ 68.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรมในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นถึงความจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 74.3 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะในการทำงาน ทำให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติม อันเป็นผลประโยชน์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ลักษณะงานบางอย่างเป็นงานเฉพาะที่ต้องมีทักษะและประสบการณ์ เนื่องจากพนักงานยังไม่มีความรู้เฉพาะด้านจำเป็นที่ต้องได้รับการอบรมเพื่อให้ได้ผลงานดีมีคุณภาพ สำหรับในการพัฒนาจำเป็นต้องพัฒนาทุกองค์กร โดยต้องได้รับความร่วมมือจากทุกๆ คนด้วยจึงจะเป็นการเพิ่มทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

● การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการฝึกอบรม

อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการฝึกอบรม โดยส่วนใหญ่ใช้จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี คิดเป็นร้อยละ 88.6 และ 86.0 ตามลำดับ โดยมีข้อเสนอว่าควรมีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 15 และ 12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่ามีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการฝึกอบรม โดยส่วนใหญ่ใช้จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี คิดเป็นร้อยละ 87.0 โดยมีข้อเสนอว่าควรมีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 14 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

● วิธีการฝึกอบรมบุคลากรของผู้ประกอบการ

การฝึกอบรมบุคลากร พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรขององค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยร้อยละ 82.3 จะจัดฝึกอบรมภายใน เช่น การฝึกอบรมพนักงานใหม่ (Orientation) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (OJT) การจ้างวิทยากรจากภายนอก เป็นต้น สำหรับการฝึกอบรมภายนอกโดยการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 65.6 ส่วนอุตสาหกรรมขนาดย่อม มีการจัดฝึกอบรมบุคลากร โดยร้อยละ 76.7 จะจัดฝึกอบรมภายใน และร้อยละ 52.1 จะจัดฝึกอบรมภายนอก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่ามีการจัดฝึกอบรมบุคลากรขององค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยร้อยละ 78.9 จะจัดฝึกอบรมภายใน และร้อยละ 57.4 จะจัดฝึกอบรมภายนอก

3.2 การวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรม

● รายละเอียดของการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี

ในเรื่องของการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีคิดเป็นร้อยละ 51.5 เมื่อวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มที่มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี โดยพิจารณาในเรื่องรายละเอียดของแผนการฝึกอบรมประจำปี ส่วนใหญ่จะพิจารณาในเรื่องของหลักสูตรการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 90.0 ระดับรองลงมาจะพิจารณาในเรื่องของกลุ่มพนักงานเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เป้าหมายการฝึกอบรม งบประมาณ และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 70.0, 70.0, 58.0, 50.0, 44.0 และ 40.0 ตามลำดับ

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีคิดเป็นร้อยละ 70.1 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีเพียงร้อยละ 29.9 และเมื่อวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มที่มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี โดยพิจารณาในเรื่องรายละเอียดของแผนการฝึกอบรมประจำปี ส่วน

ใหญ่จะพิจารณาในเรื่องของหลักสูตรการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 81.8 ระดับรองลงมาจะพิจารณาในเรื่องของกลุ่มพนักงานเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม เป้าหมายการฝึกอบรม งบประมาณ และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 68.2, 68.2, 63.6, 43.2, 38.6 และ 38.6 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีคิดเป็นร้อยละ 61.5 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีเพียงร้อยละ 38.5 และเมื่อวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มที่มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี โดยพิจารณาในเรื่องรายละเอียดของแผนการฝึกอบรมประจำปี ส่วนใหญ่จะพิจารณาในเรื่องของหลักสูตรการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 86.2 ระดับรองลงมาจะพิจารณาในเรื่องของกลุ่มพนักงานเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เป้าหมายการฝึกอบรม งบประมาณ และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 69.1, 67.0, 62.8, 46.8, 41.5 และ 39.4 ตามลำดับ

● การสำรวจความต้องการพนักงานในการทำแผนฝึกอบรมประจำปี

การสำรวจความต้องการของพนักงานในการทำแผนฝึกอบรมประจำปี พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีการสำรวจความต้องการของพนักงานในการทำแผนฝึกอบรมประจำปี คิดเป็นร้อยละ 82.0 โดยใช้วิธีการออกแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 60.0 และใช้วิธีการประชุมระดมความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 40.0 ส่วนอุตสาหกรรมขนาดย่อม มีการสำรวจความต้องการของพนักงานในการทำแผนฝึกอบรมประจำปี คิดเป็นร้อยละ 75.0 โดยใช้วิธีการออกแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 51.7 และใช้วิธีการประชุมระดมความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 48.3

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า ส่วนใหญ่มีการสำรวจความต้องการของพนักงานในการทำแผนฝึกอบรมประจำปี คิดเป็นร้อยละ 78.7 โดยใช้วิธีการออกแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 55.9 และใช้วิธีการประชุมระดมความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 44.1

● ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี

ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีในอุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมาจะเป็นหัวหน้าแผนกของภายในองค์กรเอง มาร่วมมือกันในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีคิดเป็นร้อยละ 66.0 โดยที่มีผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีเพียงร้อยละ 4.0 ส่วนในอุตสาหกรรมขนาดย่อม ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีส่วนใหญ่มักจะเป็นฝ่ายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมาจะเป็นหัวหน้าแผนกคิดเป็นร้อยละ 77.3 และผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 68.2 โดยที่มีผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีเพียงร้อยละ 2.3

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีส่วนใหญ่มักจะเป็นฝ่ายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 78.7 รองลงมาจะเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 72.3 และหัวหน้าแผนกคิดเป็นร้อยละ 71.3 โดยที่มีผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีเพียงร้อยละ 3.2

● การว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกมาจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี

การว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกมาจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่มีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี และการว่าจ้างจะมีเพียงร้อยละ 22.0 และ 29.5 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงบประมาณมีจำกัดและการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาจะเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก ในการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี โดยส่วนใหญ่มักจะได้รับเลือกจากหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากราชการคิดเป็นร้อยละ 54.5 และ 76.9 ตามลำดับ รองลงมาจะพิจารณาเลือกบริษัทตามคำแนะนำของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 45.5 และ 61.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกมาจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี และการว่าจ้างจะมีเพียงร้อยละ 25.5 โดยส่วนใหญ่มักจะได้รับเลือกจากหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากราชการคิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาจะพิจารณาเลือกบริษัทตามคำแนะนำของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 54.2

● วิธีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม

ในการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่มีการจัดสรรงบประมาณที่แน่นอนคิดเป็นร้อยละ 58.2 และ 79.6 ตามลำดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวข้อการฝึกอบรม โดยมักจะจัดสรรตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละแผนก คิดเป็นร้อยละ 33.0 และ 16.2 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการจัดสรรงบประมาณที่แน่นอนคิดเป็นร้อยละ 71.2 โดยมักจะจัดสรรตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละแผนก คิดเป็นร้อยละ 22.7

● การกำหนดเป้าหมายจำนวนชั่วโมงของการฝึกอบรมต่อคนต่อปี

การกำหนดเป้าหมายจำนวนชั่วโมงของการฝึกอบรม พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่มีวิธีการกำหนดเป้าหมายจำนวนชั่วโมงของการฝึกอบรม ต่อคน ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 91.5 และ 91.8 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีวิธีการกำหนดเป้าหมาย จำนวนชั่วโมงของการฝึกอบรม ต่อคน ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 91.7

๑ การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงลำดับความต้องการของการพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ
เลือกหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ได้	1
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร	2
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม/ความต้องการของตลาดและลูกค้า	3
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละแผนก	4
เลือกหลักสูตรที่เป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของกลุ่มอุตสาหกรรม (Hot Issues)	5

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง โดยที่อันดับแรกจะพิจารณาเลือกหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ได้ อันดับที่ 2 จะพิจารณาเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร อันดับที่ 3 เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม/ความต้องการของตลาดและลูกค้า อันดับที่ 4 เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละแผนก และอันดับสุดท้าย จะเลือกหลักสูตรที่เป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของกลุ่มอุตสาหกรรม (Hot Issues)

ตารางที่ 11 แสดงลำดับความต้องการของการพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ
เลือกหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ได้	1
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม/ความต้องการของตลาดและลูกค้า	2
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร	3
เลือกหลักสูตรที่เป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของกลุ่มอุตสาหกรรม (Hot Issues)	4

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ
เลือกหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเหมาะสม ราคาไม่สูงเกินไป	5

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม โดยที่อันดับแรกจะพิจารณาเลือกหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ได้ อันดับที่ 2 เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม/ความต้องการของตลาดและลูกค้า อันดับที่ 3 จะพิจารณาเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร อันดับที่ 4 เลือกหลักสูตรที่เป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของกลุ่มอุตสาหกรรม (Hot Issues) และอันดับสุดท้าย จะเลือกหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเหมาะสม ราคาไม่สูงเกินไป

ตารางที่ 12 แสดงลำดับความต้องการของการพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวม

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ
เลือกหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ได้	1
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม/ความต้องการของตลาดและลูกค้า	2
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร	3
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละแผนก	4
เลือกหลักสูตรที่เป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของกลุ่มอุตสาหกรรม (Hot Issues)	5

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมในภาพรวม โดยที่อันดับแรกจะพิจารณาเลือกหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ได้ อันดับที่ 2 เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม/ความต้องการของตลาดและลูกค้า อันดับที่ 3 จะพิจารณาเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร อันดับที่ 4 เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละแผนก และอันดับสุดท้าย จะเลือกหลักสูตรที่เป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของกลุ่มอุตสาหกรรม (Hot Issues)

● หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดตั้งแต่ 1 ถึง 3 มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ
ความสอดคล้องของหลักสูตรกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ	1
พื้นฐานความรู้ของพนักงาน	2
การเตรียมความพร้อมของพนักงานเพื่อรับตำแหน่งอื่นๆ	3

การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง โดยอันดับแรก จะพิจารณาจากความสอดคล้องของหลักสูตรกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับการอบรมหลักสูตรที่ตรงกับสายงานความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันดับที่ 2 จะพิจารณาเลือกจากพื้นฐานความรู้ของพนักงานว่ามีความรู้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งจะได้พิจารณาคัดเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงานต่อไป อันดับที่ 3 เลือกการเตรียมความพร้อมของพนักงานเพื่อรับตำแหน่งอื่นๆ

ตารางที่ 14 แสดงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม
ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ
ความสอดคล้องของหลักสูตรกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ	1
พื้นฐานความรู้ของพนักงาน	2
พนักงานที่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ ไม่ติดภาระงาน	3

การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม โดยอันดับแรก จะพิจารณาจากความสอดคล้องของหลักสูตรกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ อันดับที่ 2 จะพิจารณาเลือกจากพื้นฐานความรู้ของพนักงาน อันดับที่ 3 เลือกพนักงานที่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ ไม่ติดภาระงาน

ตารางที่ 15 แสดงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยรวม

การพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ
ความสอดคล้องของหลักสูตรกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ	1
พื้นฐานความรู้ของพนักงาน	2
พนักงานที่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ ไม่ติดภาระงาน	3

เมื่อพิจารณาในภาพรวมในเรื่องของการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม พบว่าอันดับแรกจะพิจารณาจากความสอดคล้องของหลักสูตรกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ อันดับที่ 2 จะพิจารณาเลือกจากพื้นฐานความรู้ของพนักงาน อันดับที่ 3 เลือกพนักงานที่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ ไม่ติดภาระงาน

● การรับทราบข่าวสารด้านการฝึกอบรมผ่านทางหน่วยงาน

การรับทราบข่าวสารด้านการฝึกอบรมผ่านทางหน่วยงานของอุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่มีการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการฝึกอบรมผ่านทางสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติคิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภาหอการค้าไทย, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, สถาบันยานยนต์, สถาบันอาหาร และสถาบันสิงทอ คิดเป็นร้อยละ 47.4, 44.3, 20.6, 15.5, 14.4, 11.3 และ 9.3 ตามลำดับ

การรับทราบข่าวสารด้านการฝึกอบรมผ่านทางหน่วยงานของอุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการฝึกอบรมผ่านทางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภาหอการค้าไทย, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, สถาบันสิงทอ, สถาบันยานยนต์ และสถาบันอาหาร คิดเป็นร้อยละ 38.4, 33.6, 19.2, 17.1, 11.0, 10.3 และ 6.2 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการฝึกอบรมผ่านทางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภาหอการค้าไทย, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, สถาบันยานยนต์, สถาบันสิงทอ และสถาบันอาหาร คิดเป็นร้อยละ 45.7, 37.9, 19.8, 16.5, 11.9, 10.3 และ 8.2 ตามลำดับ

● การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่าส่วนใหญ่มีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 63.5 โดยให้พนักงานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 42.9 ให้พนักงานทำแบบทดสอบ (ข้อสอบ) ก่อนและหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 22.9 ให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานขณะปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และพิจารณาผลลัพธ์จากการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 11.4

การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 55.9 และมีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 44.1 โดยให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานขณะปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ให้พนักงานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 30.2

พิจารณาผลลัพธ์จากการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และให้พนักงานทำแบบทดสอบ (ข้อสอบ) ก่อนและหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 11.6

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 51.9 โดยให้พนักงานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 35.9 ให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานขณะปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ให้พนักงานทำแบบทดสอบ (ข้อสอบ) ก่อนและหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 16.7 และพิจารณาผลลัพธ์จากการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 14.1

๑ การนำผลการฝึกอบรมมาใช้

การนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาใช้ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่าส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 77.0 โดยนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 51.7 ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลงานของพนักงานและเลื่อนตำแหน่งประจำปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 20.7

การนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาใช้ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม พบว่าส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 82.5 โดยนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 53.3 และใช้เป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลงานของพนักงานและเลื่อนตำแหน่งประจำปี คิดเป็นร้อยละ 30.0

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 79.8 โดยนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 52.5 ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลงานของพนักงานและเลื่อนตำแหน่งประจำปี คิดเป็นร้อยละ 28.8 และใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 13.6

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรม

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่ามีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม โดยแบ่งเกณฑ์ในการประเมินระดับปัญหา ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.00 - 1.80	มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด	1.81 - 2.60	มีปัญหาในระดับน้อย
2.61 - 3.40	มีปัญหาในระดับปานกลาง	3.41 - 4.20	มีปัญหาในระดับมาก
4.21 - 5.00	มีปัญหาในระดับมากที่สุด		

กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.77	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.68	ปานกลาง
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.69	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.04	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.12	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.14	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	2.78	ปานกลาง
8. ขาดแคลนวิทยากร	2.99	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.78	ปานกลาง
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	2.86	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.33	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	2.74	ปานกลาง

กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดย่อม จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.93	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.74	ปานกลาง
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.85	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.20	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.03	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.31	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	3.33	ปานกลาง

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
8. ขาดแคลนวิทยากร	3.15	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.57	น้อย
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	2.82	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.27	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	2.85	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรม โดยรวม

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.87	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.71	ปานกลาง
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.78	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.13	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.07	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.24	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	3.10	ปานกลาง
8. ขาดแคลนวิทยากร	3.08	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.66	ปานกลาง
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	2.84	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.29	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	2.81	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม ดังนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.86	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.42	น้อย
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.65	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.00	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.08	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.28	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	2.89	ปานกลาง
8. ขาดแคลนวิทยากร	2.91	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.55	น้อย
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	2.68	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.24	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	2.20	น้อย

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.96	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.74	ปานกลาง
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.70	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.25	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.32	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.51	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	3.47	ปานกลาง
8. ขาดแคลนวิทยากร	3.28	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.69	ปานกลาง

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	3.00	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.18	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	3.03	ปานกลาง

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	3.11	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ	2.40	น้อย
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.52	น้อย
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.13	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.08	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	2.80	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	2.50	น้อย
8. ขาดแคลนวิทยากร	2.95	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.63	ปานกลาง
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	2.89	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.38	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	2.73	ปานกลาง

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.79	ปานกลาง

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.98	ปานกลาง
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.98	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.16	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.05	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.02	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	3.15	ปานกลาง
8. ขาดแคลนวิทยากร	3.26	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.85	ปานกลาง
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	2.78	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.09	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	2.86	ปานกลาง

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.90	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.88	ปานกลาง
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	3.03	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.06	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	3.03	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.42	มาก
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	3.26	ปานกลาง
8. ขาดแคลนวิทยากร	2.97	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.58	น้อย
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	3.04	ปานกลาง
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.83	ปานกลาง

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	3.00	ปานกลาง

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง จะมีปัญหาการฝึกอบรมในด้านต่างๆ รวมทั้งระดับปัญหาของการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรม โดยรวม

ปัญหาด้านการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา	ระดับปัญหา
1. ขาดแคลนงบประมาณ	2.68	ปานกลาง
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.65	ปานกลาง
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ	2.67	ปานกลาง
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก	3.15	ปานกลาง
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง	2.79	ปานกลาง
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน	3.17	ปานกลาง
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้	3.16	ปานกลาง
8. ขาดแคลนวิทยากร	2.96	ปานกลาง
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ	2.58	น้อย
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม	2.58	น้อย
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด	2.15	น้อย
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่	2.81	ปานกลาง

3.4 ความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมของอุตสาหกรรม

● ประเภทหัวข้อการฝึกอบรมที่พนักงานได้รับและที่ความต้องการเพิ่มเติม

- หลักสูตรบัญชี/การเงิน

อุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านบัญชีและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการบัญชี/การเงิน
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	3.17	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.48	มาก
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.41	มาก

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการบัญชีและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการบัญชี/การเงิน
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	2.84	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.28	ปานกลาง
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.21	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 59.0 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการบัญชีและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการบัญชี/การเงิน โดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	2.97	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.37	ปานกลาง
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.31	ปานกลาง

นอกจากนี้แล้วยังมีข้อเสนอแนะความต้องการในหลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีและการเงินเพิ่มเติม เช่น ทางด้านระบบภาษี เช่น ภาษีอากร ภาษีมูลค่าเพิ่ม การทำบัญชีภาษี และการจัดทำบดุล เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่า

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการศึกษาและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการศึกษา/การเงิน
ของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	2.97	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.11	ปานกลาง
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.00	ปานกลาง

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 54.3 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการศึกษาและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการศึกษา/การเงิน
ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	3.08	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.44	มาก
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.18	ปานกลาง

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 54.8 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการศึกษาและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย จนถึงมาก ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการศึกษา/การเงิน
ของกลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	2.60	น้อย
2. บัญชีต้นทุน	3.40	มาก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.38	ปานกลาง

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการบัญชีและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการบัญชี/การเงิน
ของกลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	3.13	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.67	มาก
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.33	ปานกลาง

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 57.5 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการบัญชีและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการบัญชี/การเงิน
ของกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	3.21	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.31	ปานกลาง
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.57	มาก

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 70.3 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการบัญชีและการเงินต่างๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านการบัญชี/การเงิน
ของกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	2.88	ปานกลาง
2. บัญชีต้นทุน	3.33	ปานกลาง
3. การวิเคราะห์การเงิน	3.30	ปานกลาง

- การตลาด/การขาย

อุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 50.5 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.23	ปานกลาง
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.17	ปานกลาง
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.28	ปานกลาง
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	3.17	ปานกลาง

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีเพียงร้อยละ 36.5 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.37	ปานกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.33	ปานกลาง
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.38	ปานกลาง
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	3.25	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีเพียงร้อยละ 42.0 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย โดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	ปานกลาง
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.27	ปานกลาง
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.33	ปานกลาง
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	3.21	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่า

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 54.5 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.55	มาก
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.20	ปานกลาง
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.33	ปานกลาง
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	3.44	มาก

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีเพียงร้อยละ 37.0 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมใน

หลักสูตรการตลาด/การขาย และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย จนถึงปานกลาง ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	2.73	ปานกลาง
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	2.22	น้อย
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.00	ปานกลาง
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	2.29	น้อย

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 82.9 มีเพียงร้อยละ 17.1 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของกลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	มาก
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.67	มาก
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	4.00	มาก
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	4.00	มาก

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีเพียงร้อยละ 40.0 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของกลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	มาก
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.45	มาก
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.45	มาก
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	3.25	ปานกลาง

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 55.0 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.54	มาก
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.56	มาก
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.56	มาก
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	3.67	มาก

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการตลาด/การขาย คิดเป็นร้อยละ 52.6 และมีความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรทางด้านการตลาด/การขาย
ของกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	2.93	ปานกลาง
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.45	มาก
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	3.09	ปานกลาง
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	3.00	ปานกลาง

- การจัดการ/การเพิ่มผลผลิต

อุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 76.3 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.54	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.52	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.61	มาก

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 52.4 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต
ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.64	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.49	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.38	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 61.9 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต โดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.59	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.51	มาก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.49	มาก

นอกจากนี้แล้วยังมีข้อเสนอแนะความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ เกี่ยวกับทางด้านเทคนิคการเป็นหัวหน้างานอย่างมีคุณภาพ, QC เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่า

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 66.7 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิตของอุตสาหกรรมอาหาร

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.47	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.47	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.58	มาก

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 62.2 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.63	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.54	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.53	มาก

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีเพียงร้อยละ 38.1 ที่เคยได้รับ

การฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 48

**ตารางที่ 48 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต
ของอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์**

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.44	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.50	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.80	ปานกลาง

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 60.9 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 49

**ตารางที่ 49 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต
ของอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก**

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.67	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.41	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน)	3.50	มาก

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 65.0 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 50

**ตารางที่ 50 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต
ของอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ**

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.65	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.63	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.47	มาก

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 81.6 และมีความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรการจัดการ/การเพิ่มผลผลิต
ของอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	3.60	มาก
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	3.50	มาก
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	3.22	ปานกลาง

- ระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ

อุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 66.7 และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.49	มาก
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	3.47	มาก
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	3.00	ปานกลาง

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 64.8 มีเพียงร้อยละ 35.2 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ
ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.63	มาก
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	3.23	ปานกลาง
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	3.00	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีเพียงร้อยละ 47.7 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ โดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.55	มาก
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	3.37	ปานกลาง
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	3.00	ปานกลาง

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับระบบคุณภาพมาตรฐาน เช่น QS 9000, ISO 9002, GMP, HACCP, TQM, เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่า

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 68.8 และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ
ของอุตสาหกรรมอาหาร

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.44	มาก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	3.60	มาก
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	4.00	มาก

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีเพียงร้อยละ 42.2 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.70	มาก
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	2.67	ปานกลาง
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	2.67	ปานกลาง

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 90.2 มีเพียงร้อยละ 9.8 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.33	มาก
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	4.00	มาก
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	-	-

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 57.8 และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ
ของอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.73	มาก
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	3.20	ปานกลาง
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	2.80	ปานกลาง

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ มีทั้งที่เคยและไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ
ของอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.36	ปานกลาง
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	3.25	ปานกลาง
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	2.71	ปานกลาง

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 63.2 และมีความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ
ของอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	3.44	มาก
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	3.71	มาก
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	-	-

- เทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 57.0 และ 63.6 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีเพียงร้อยละ 39.1 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม โดยที่มีระดับความต้องการในหลักสูตรต่างๆ เพิ่มเติม เช่น เทคนิคการออกแบบสินค้า/แม่พิมพ์ การเชื่อม/การเจียรนัย การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต การตรวจสอบคุณภาพของผ้า การผลิตอาหารสำเร็จรูป การตรวจสอบคุณสมบัติของยาง เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร, กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง, กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์, กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก, และกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 57.6, 59.1, 84.6, 71.1 และ 61.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 75.8

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบคอมพิวเตอร์)

อุตสาหกรรมขนาดกลาง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. E-commerce	3.26	ปานกลาง
2. การใช้ MS-OFFICE	2.95	ปานกลาง
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.44	มาก
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมลล์	3.50	มาก

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีเพียงร้อยละ 40.8 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยี

สารสนเทศ และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. E-commerce	2.88	ปานกลาง
2. การใช้ MS-OFFICE	3.31	ปานกลาง
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.50	มาก
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมลล์	3.39	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 54.7 มีเพียงร้อยละ 45.3 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. E-commerce	3.04	ปานกลาง
2. การใช้ MS-OFFICE	3.15	ปานกลาง
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.48	มาก
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมลล์	3.44	มาก

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่า

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีเพียงร้อยละ 37.5 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 64

ตารางที่ 64 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมอาหาร

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. E-commerce	3.57	มาก
2. การใช้ MS-OFFICE	3.43	มาก
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.83	ปานกลาง
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมล	3.40	มาก

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 52.4 และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 65

ตารางที่ 65 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. E-commerce	2.50	ปานกลาง
2. การใช้ MS-OFFICE	3.50	มาก
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.60	มาก
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมล	3.60	มาก

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีเพียงร้อยละ 27.5 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 66

ตารางที่ 66 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. E-commerce	3.67	มาก
2. การใช้ MS-OFFICE	3.00	ปานกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.67	มาก
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมล	3.50	มาก

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 57.8 และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 67

ตารางที่ 67 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. E-commerce	2.86	ปานกลาง
2. การใช้ MS-OFFICE	2.71	ปานกลาง
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.12	ปานกลาง
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมล	2.89	ปานกลาง

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 51.3 มีเพียงร้อยละ 48.7 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 68

ตารางที่ 68 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. E-commerce	2.86	ปานกลาง
2. การใช้ MS-OFFICE	3.22	ปานกลาง
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.50	มาก
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมล	3.70	มาก

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีเพียงร้อยละ 44.4 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมใน

หลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 69

ตารางที่ 69 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. E-commerce	3.50	มาก
2. การใช้ MS-OFFICE	3.33	ปานกลาง
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.57	มาก
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมล	3.67	มาก

- หลักสูตรอื่นๆ

อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 70

ตารางที่ 70 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	3.27	ปานกลาง
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	3.43	มาก
3. การประเมินผลงาน	3.50	มาก
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	3.22	ปานกลาง

อุตสาหกรรมขนาดย่อม มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 71

ตารางที่ 71 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	2.92	ปานกลาง
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	2.88	ปานกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
3. การประเมินผลงาน	2.73	ปานกลาง
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	2.78	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 72

ตารางที่ 72 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ โดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	3.11	ปานกลาง
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	3.13	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน	3.23	ปานกลาง
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	3.00	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่า

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย จนถึงมาก ดังตารางที่ 73

ตารางที่ 73 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมอาหาร

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	3.00	ปานกลาง
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	3.50	มาก
3. การประเมินผลงาน	3.00	ปานกลาง
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	2.00	น้อย

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 74 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม
และเครื่องหนัง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	3.50	มาก
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	2.80	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน	3.80	มาก
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	3.00	ปานกลาง

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษและสิ่งตีพิมพ์ มีระดับความต้องการในหลักสูตร
อื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 75

ตารางที่ 75 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมไม้แปรรูปกระดาษ
และสิ่งตีพิมพ์

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	-	-
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	4.00	มากที่สุด
3. การประเมินผลงาน	-	-
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	-	-

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ
ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 76

ตารางที่ 76 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์
พลาสติก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับ ความต้องการ	ระดับความ ต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	3.22	ปานกลาง
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	3.11	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน	3.40	ปานกลาง
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	3.33	ปานกลาง

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 77

ตารางที่ 77 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	3.00	ปานกลาง
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	2.50	มาก
3. การประเมินผลงาน	3.25	ปานกลาง
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	2.67	ปานกลาง

6. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง มีระดับความต้องการในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จนถึงมาก ดังตารางที่ 78

ตารางที่ 78 แสดงระดับความต้องการหลักสูตรอื่นๆ ของอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ	ระดับความต้องการ
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	2.89	ปานกลาง
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	3.44	มาก
3. การประเมินผลงาน	2.75	ปานกลาง
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ SMEs	3.00	ปานกลาง

๑ การเสนอแนะรูปแบบการฝึกอบรม

การเสนอแนะรูปแบบการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง สามารถสรุปรูปแบบการฝึกอบรมของพนักงานได้ ดังนี้

- พนักงานในโรงงาน

1. คนงานทั่วไป ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้การเล่นประกอบการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมาใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop), การสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training) และการแสดงบทบาทสมมติ คิดเป็นร้อยละ 65.6, 61.5 และ 40.6 ตามลำดับ

2. ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาใช้วิธีการสอนงาน (Job Instruction / On the Job

Training), การระดมสมอง (Brain Storming), การใช้กรณีศึกษา (Case Study) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 66.7, 57.3, 56.3 และ 52.1 ตามลำดับ

3. **วิศวกร/ผู้จัดการโรงงาน** ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาใช้กรณีศึกษา (Case Study) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 59.4 และ 53.1 ตามลำดับ

- พนักงานส่วนสำนักงาน

1. **พนักงานทั่วไป** ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้การเล่นประกอบการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) และการสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training) คิดเป็นร้อยละ 61.5 และ 52.1 ตามลำดับ

2. **หัวหน้างาน** ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้กรณีศึกษา (Case Study) คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming), การฝึกปฏิบัติการ (Workshop), การสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 58.3, 58.3, 55.2 และ 52.1 ตามลำดับ

3. **ผู้บริหาร** ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาใช้กรณีศึกษา (Case Study) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 62.5 และ 55.2 ตามลำดับ

การเสนอแนะรูปแบบการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม สามารถสรุปรูปแบบการฝึกอบรมของพนักงานได้ ดังนี้

- พนักงานในโรงงาน

1. **คนงานทั่วไป** ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้การเล่นประกอบการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) และการสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training) คิดเป็นร้อยละ 58.9 และ 50.0 ตามลำดับ

2. **ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน** ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาใช้วิธีการสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training), การใช้กรณีศึกษา (Case Study), การระดมสมอง (Brain Storming) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 59.6, 54.1, 52.1 และ 50.0 ตามลำดับ

3. **วิศวกร/ผู้จัดการโรงงาน** ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 65.1

- พนักงานส่วนสำนักงาน

1. พนักงานทั่วไป ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาใช้การเล่นประกอบการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 50.7
2. หัวหน้างาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาใช้กรณีศึกษา (Case Study) การสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 53.4, 53.4 และ 52.1 ตามลำดับ
3. ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 64.4

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม สามารถสรุปรูปแบบการฝึกอบรมของพนักงานได้ ดังนี้

- พนักงานในโรงงาน

1. คนงานทั่วไป ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้การเล่นประกอบการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) และการสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training) คิดเป็นร้อยละ 61.6 และ 54.5 ตามลำดับ
2. ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาใช้วิธีการสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training), การใช้กรณีศึกษา (Case Study), การระดมสมอง (Brain Storming) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 62.4, 55.0, 54.1 และ 50.8 ตามลำดับ
3. วิศวกร/ผู้จัดการโรงงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาใช้กรณีศึกษา (Case Study) คิดเป็นร้อยละ 52.9

- พนักงานส่วนสำนักงาน

1. พนักงานทั่วไป ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้การเล่นประกอบการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) คิดเป็นร้อยละ 56.6
2. หัวหน้างาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาใช้กรณีศึกษา (Case Study), การสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training), การฝึกปฏิบัติการ (Workshop) และการบรรยาย (Lecture) คิดเป็นร้อยละ 56.2, 54.1, 52.9 และ 52.1 ตามลำดับ

3. ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรใช้วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาใช้กรณีศึกษา (Case Study) คิดเป็นร้อยละ 54.5

● ลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการ

การพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10 สามารถจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 79 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวม เรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1	สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	2	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	3	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	4	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การตลาด เพื่อชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	5	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	6	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	7	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	8	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	9	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	10	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

ภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าจะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในด้านเทคนิคการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่ รองลงมาจะเน้นในเรื่องไปในการบริหาร โดยเน้นในเรื่องการวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนี้มีความต้องการเน้นไปในการบัญชี โดยเน้นในเรื่องการจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

การพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10 สามารถจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 80 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวม เรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของอุตสาหกรรมขนาดย่อม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1	สามารถนำไปแก้ปัญหาที่ องค์กรกำลังประสบอยู่
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	2	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	3	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	4	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ใน องค์กร (Activity-based Costing)	5	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็น ค่อยไป (ไคเซน)	6	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	7	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	8	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	9	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	10	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

ภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าจะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในด้านเทคนิคการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำไปแก้ปัญหที่องค์กรกำลังประสบอยู่ รองลงมาจะเน้นในเรื่องไปในด้านการบริหาร โดยเน้นในเรื่องการวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ การบริหารความเสี่ยงของกิจการ โดยมีเหตุผลว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต และกลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนี้มีความต้องการเน้นไปในด้านการบัญชี โดยเน้นในเรื่องการจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10 สามารถจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 81 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวม เรียงลำดับความความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 โดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1	สามารถนำไปแก้ปัญหที่องค์กรกำลังประสบอยู่
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	2	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	3	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	4	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	5	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	6	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	7	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	8	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	9	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	10	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

ภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าจะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในด้านเทคนิคการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่ รองลงมาจะเน้นในเรื่องไปในด้านการบริหาร โดยเน้นในเรื่องการวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนี้มีความต้องการเน้นไปในด้านการบัญชี โดยเน้นในเรื่องการจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

เมื่อพิจารณาการเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรมของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10 สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร มีการพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10

ตารางที่ 82 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการเรียงลำดับความความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	2	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	3	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	4	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	5	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	6	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	7	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	8	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	9	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	10	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร จะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในด้านเทคนิคการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ รองลงมาจะเน้นในเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเอาชนะคู่แข่งทางการค้า โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังเน้นไปในด้านการบริหาร โดยเน้นในเรื่องการวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน เทคนิคการบริหารคลังสินค้า และการบริหารความเสี่ยงของกิจการ โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง มีการพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10

ตารางที่ 83 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการเรียงลำดับความความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	1	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	2	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ใน องค์กร (Activity-based Costing)	3	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็น ค่อยไป (ไคเซน)	4	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
กลยุทธ์การตลาด เพื่อชิงและรักษาความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	5	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	6	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	7	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	8	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	9	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	9	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	10	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต

กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง จะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในด้านการบริหาร โดยเน้นในเรื่องวางแผนการทำงานสำหรับผู้บริหาร/พนักงาน โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ รองลงมาจะเน้นไปในด้านเทคนิคการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนี้มีความต้องการเน้นไปในด้านการบัญชี โดยเน้นในเรื่องการจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

3. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูป กระจาด และสิ่งพิมพ์ มีการพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10

ตารางที่ 84 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการเรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของกลุ่มอุตสาหกรรมไม้แปรรูป กระจาด และสิ่งพิมพ์

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	1	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	2	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	3	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	4	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	5	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	6	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	7	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	8	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	9	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	10	สามารถนำไปแก้ปัญหที่องค์กรกำลังประสบอยู่

กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ จะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นในเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเอาชนะคู่แข่งทางการค้า โดยมีเหตุผลว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต รองลงมาจะเน้นไปในด้านเทคนิคการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต นอกจากนี้จะเน้นไปในด้านการบัญชี โดยเน้นในเรื่องการจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร ทั้งในส่วนของการบัญชี การจัดทำบดุล โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

4. กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก มีการพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10

ตารางที่ 85 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการเรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของกลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	2	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	3	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	4	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	5	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	6	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	7	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	8	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	9	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทักษะการเป็นนักขายแบบมืออาชีพ (Professional Sales Techniques)	10	สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่

กลุ่มอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก จะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในด้านการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต รองลงมาจะเน้นในเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเอาชนะคู่แข่งทางการค้า โดยมีเหตุผลว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต นอกจากนี้ยังเน้นไปในด้านการบริหาร โดยเน้นในเรื่องการวางแผน

แผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

5. กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ มีการพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10

ตารางที่ 86 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการเรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	2	คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคต
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ใน องค์กร (Activity-based Costing)	3	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็น ค่อยไป (ไคเซน)	4	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	5	สามารถนำไปแก้ปัญหาที่ องค์กรกำลังประสบอยู่ และคิด ว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในอนาคต
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	6	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	7	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	8	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	9	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทักษะการเป็นนักขายแบบมืออาชีพ (Professional Sales Techniques)	10	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้

กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ จะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต โดยมีเหตุผลว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต รองลงมาคือความต้องการเน้นไปในการบริหาร โดยเน้นในเรื่องการบริหารความเสี่ยงของกิจการ โดยมีเหตุผลว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต นอกจากนี้ยังเน้นในการบัญชี โดยเน้นในเรื่องการจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร ทั้งในส่วนของการบัญชี การจัดทำบดุล โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

6. กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์การขนส่ง มีการพิจารณาเลือกลำดับหัวข้อการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการมากที่สุดตั้งแต่ 1 – 10

ตารางที่ 87 แสดงลำดับหัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการเรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ 1 – 10 ของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์การขนส่ง

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	2	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	3	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	4	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	5	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	6	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	7	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยการจัดทำดัชนีชี้วัดแบบ Balanced Scorecard	8	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้
ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	9	สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	ลำดับความ ต้องการ	เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม
กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	10	สามารถนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรได้

กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์การขนส่ง จะมีความต้องการที่สำคัญคือเน้นไปในการผลิต โดยการลดความสูญเสียจากการผลิต และเทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อย โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ รองลงมามีความต้องการยังเน้นในด้านการบริหาร โดยเน้นในเรื่องกลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และการวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังเน้นในด้านการบัญชี โดยเน้นในเรื่องการจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร ทั้งในส่วนของงบกำไร การจัดทำงบดุล โดยมีเหตุผลว่าสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้

● ค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรมของผู้ประกอบการที่ยอมรับได้

ค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่าค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อครั้งในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทั่วไปควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 700 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.1 สำหรับหัวหน้างานควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.3 และสำหรับผู้บริหารควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.7

ค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม พบว่าค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อครั้งในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทั่วไปควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 700 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.1 สำหรับหัวหน้างานควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.1 และสำหรับผู้บริหารควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.4

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อครั้งในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทั่วไปควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 700 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.3 สำหรับหัวหน้างานควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.6 และสำหรับผู้บริหารควรมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.0

● สถานที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม

สถานที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม พบว่าอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดฝึกอบรมภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 57.1 และ 61.4 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการประหยัดค่าใช้จ่าย ความสะดวกเรื่องสถานที่ ไม่เสียเวลาในการเดินทาง สามารถจัดพนักงานเข้าอบรมได้เป็นจำนวนมาก และจัดการฝึกอบรมได้ตรงกับความต้องการ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดฝึกอบรมภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 59.7

● ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมต่อครั้ง

ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับพนักงานทั่วไป 2-3 วัน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 42.4 โดยเสนอว่าควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1 วัน สำหรับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับหัวหน้างาน 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 77.4 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 22.6 โดยเสนอว่าควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1 วัน และใน ส่วนของผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับผู้บริหาร ไม่เกิน 1 วัน คิดเป็นร้อยละ 88.0 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 12.0 โดยควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 7 วัน

ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมของอุตสาหกรรมขนาดย่อม พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับพนักงานทั่วไป 2-3 วัน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 42.4 โดยเสนอว่าควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1 วัน สำหรับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับหัวหน้างาน 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 71.7 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 28.3 โดยเสนอว่าควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1 วัน และใน ส่วนของผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับผู้บริหาร ไม่เกิน 1 วัน คิดเป็นร้อยละ 88.9 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 11.1 โดยควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 2 วัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับพนักงานทั่วไป 2-3 วัน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 42.4 โดยเสนอว่าควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1 วัน สำหรับหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับหัวหน้างาน 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 74.0 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 26.0 โดยเสนอว่าควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1 วัน และใน ส่วนของผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม สำหรับผู้บริหาร ไม่เกิน 1 วัน คิดเป็นร้อยละ 88.5 ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 11.5 โดยควรใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 4 วัน

● จำนวนผู้เข้าเรียนสูงสุดสำหรับหลักสูตรการเรียนการสอนปกติ 1 หลักสูตร

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดฝึกอบรมในวันเสาร์โดยจัดอบรมในเวลาทำการ คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาเห็นว่าควรจัดฝึกอบรมในวันจันทร์ถึงศุกร์ โดยจัดอบรมในเวลาทำการ คิดเป็นร้อยละ 36.2

4. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.1 ความเข้าใจในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่าส่วนใหญ่เคยได้ยินคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” แต่ไม่ทราบความหมาย คิดเป็นร้อยละ 46.7 ส่วนอุตสาหกรรมขนาดย่อม พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้ยินคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” คิดเป็นร้อยละ 58.0

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้ยินคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” คิดเป็นร้อยละ 49.8 และมีเพียงร้อยละ 9.4 ที่ทราบความหมาย โดยให้นิยามความหมายโดยรวมว่า

- การสร้างองค์กรให้พร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และสร้างระบบ/เครื่องมือ ที่เอื้อต่อการขยายขอบเขตความสามารถในการสร้างอนาคต /โอกาสองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ รวมถึงการบริหารองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

- การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเน้นให้ความรู้สาขาต่างๆ แก่พนักงานเพื่อให้รู้เท่าทันโลก

- องค์กรที่ส่งเสริม สร้างบรรยากาศ และให้การอบรมแก่พนักงานทุกระดับให้เกิดการเรียนรู้ที่จะมีชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายรวมขององค์กร

- องค์กรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อมาพัฒนาองค์กร

4.2 การสื่อสารข้อมูลข่าวสารความรู้ให้แก่พนักงาน

การสื่อสารข้อมูลข่าวสารความรู้ให้แก่พนักงานของอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่าส่วนใหญ่มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ให้แก่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 88.2 โดยมีการให้ความรู้ด้วยการประชุม/ชี้แจงพนักงาน และปิดประกาศ คิดเป็นร้อยละ 87.8

การสื่อสารข้อมูลข่าวสารความรู้ให้แก่พนักงานของอุตสาหกรรมขนาดย่อม พบว่าส่วนใหญ่มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ให้แก่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 83.3 โดยมีการให้ความรู้ด้วยการประชุม/ชี้แจงพนักงาน และปิดประกาศ คิดเป็นร้อยละ 85.8 และ 67.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีการสื่อข้อมูลข่าวสารความรู้ให้แก่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 85.2 โดยมีการให้ความรู้ด้วยการประชุม/ชี้แจงพนักงาน และปิดประกาศ คิดเป็นร้อยละ 86.6 และ 75.7 ตามลำดับ

4.3 การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น

การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรแสดงความคิดเห็นโดยการการประชุมพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 85.3 และ 80.1 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรแสดงความคิดเห็นโดยการการประชุมพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 82.2

4.4 ความรู้สึกของพนักงานต่อการจัดอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน

ความรู้สึกของพนักงานต่อการจัดอบรมนอกเวลาปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่าส่วนใหญ่ไม่อยากเข้าร่วมอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ 39.4 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่ไม่อยากเข้าร่วมอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 39.6

5. ข้อเสนอแนะ

ภาพรวมข้อเสนอแนะต่างๆ จากการเก็บตัวอย่างองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 6 ประเภท มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

- รัฐควรมีการวางแผนระยะสั้นและระยะยาวรองรับความเจริญก้าวหน้าอย่างมีระบบในแต่ละลักษณะเฉพาะธุรกิจเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม มีการทำความเข้าใจและศึกษาปัญหาของภาคเอกชนอย่างถ่องแท้ (ลงสนาม) จากนโยบายหลักถ่ายทอดไปสู่หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงต่อกลุ่มธุรกิจต่างๆ ต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประมวผล และติดตามอย่างใกล้ชิด

- รัฐควรวางแผนการเปิดหลักสูตรการเรียนภาคค่ำในลักษณะที่เป็นวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถมากกว่านี้ ในต่างประเทศมีวิทยาลัย (College)

มากกว่าประเทศไทยที่เปิดสอนภาคค่ำ เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้โดยนำรายได้จากการทำงานช่วงกลางวันมาใช้ในการมาศึกษาเรียนภาคค่ำ ทั้งนี้ภาครัฐต้องเก็บค่าใช้จ่ายในอัตราที่ไม่สูงนัก

● ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการสร้างและขยายวิสัยทัศน์มุมมองของผู้บริหาร ให้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าทางปัญญาและจิตใจของพนักงานระดับล่างที่ล้วนแต่เป็นรากฐานของความมั่นคงขององค์กร

5.2 ด้านงานวิจัย

● ความต้องการให้รัฐบาลสนับสนุนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการเพิ่มศักยภาพการผลิต มีการวิจัยผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และให้สามารถนำผลการวิจัยต่างๆ เหล่านั้นมาพัฒนาภาคอุตสาหกรรม การผลิตได้อย่างเป็นรูปธรรม มีต้นทุนต่ำ เพื่อขยายตลาดนอกประเทศได้มากขึ้น

● ควรมีผู้นำหรือหน่วยงานในการค้นคว้าวิจัย และควรมีศูนย์วิจัยตามพื้นที่ต่างๆ หรือกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ

● มุ่งเน้นพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างหน่วยงานวิจัยต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนได้ และสามารถเชื่อมโยงงานวิจัยสู่ธุรกิจอุตสาหกรรมได้ด้วย

5.3 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม คุณภาพ และมาตรฐานต่างๆ

● ควรเน้นหลักสูตรฝึกอบรมที่เสริมสร้างการพัฒนาด้านอารมณ์ เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับ EQ เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี มีความสนุกในการทำงาน และมีความสุข

● ภาครัฐควรส่งเสริมการฝึกอบรมในสาขาวิชาชีพแก่องค์กรกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมมากขึ้น

● ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมควรสร้างวิทยากรให้มากขึ้นและควรสนับสนุนให้ supplier เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

● ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เน้นการเพิ่มความรู้ ความสามารถของพนักงานระดับล่างที่ใช้แรงงานเป็นหลัก มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและการปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานทุกคนให้รู้คุณค่าของเวลา และการรับผิดชอบต่อหน้าที่

● การควบคุมคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมให้สามารถนำไปใช้ได้จริง รวมทั้งวิธีการจัดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย คุณภาพของวิทยากร ควรมีผู้ชำนาญการและมีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งและควรมีประสบการณ์ตรงกับหัวข้อฝึกอบรมด้วย นอกจากนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดได้ดีด้วย

● ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ การพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน

5.4 ด้านข่าวสารข้อมูล

● ควรมีการกระจายข่าวสารการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรให้กว้างขวางมากขึ้น โดยเฉพาะเอกสารเผยแพร่ ซีดีรอม มีการกระจายศูนย์อบรม ห้องสมุด สถานที่ขยายตำราให้มากขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ เช่น สาขาสภาอุตสาหกรรมของจังหวัด หอการค้าจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือของกระทรวงแรงงาน

● ความสม่ำเสมอความถี่ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรม ควรมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการติดต่อสอบถามเป็นระยะ มีการจัดทำตารางฝึกอบรมเพื่อแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

● ควรมีการแจ้งหลักสูตรอบรมต่างๆ ให้ตรงหน่วยงานของบริษัทที่รับผิดชอบให้รับทราบเพื่อทางบริษัทจะได้พิจารณาหลักสูตรการจัดฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของตน

● รัฐควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานต่างๆ กฎหมาย และมีการเผยแพร่ข้อเสนอแนะเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการผลิตให้มากขึ้น

● ควรมีวารสารหรือหนังสือที่อ่านแล้วเข้าใจง่ายสำหรับพนักงานระดับล่างและกลางเกี่ยวกับความรู้ด้านการพัฒนางานทุกๆ ด้าน

● มีศูนย์รวมให้บริการข่าวสารข้อมูลตามจุดต่างๆ

5.5 ด้านการควบคุมดูแลและความมั่นคง

● ควรมีการดูแลเอาใจใส่ทางด้านการฝึกอบรมในแต่ละอุตสาหกรรมอย่างทั่วถึง เช่น ควรจัดเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าเยี่ยมชมสถานประกอบการ เพื่อจะได้รับทราบและเข้าใจในปัญหาและขั้นตอนรายละเอียดต่างๆ อย่างแท้จริง

● รัฐควรสร้างความมั่นคงทางการตลาด รวมทั้งมีการขยายและส่งเสริมด้านการตลาดทั้งภายในและต่างประเทศมากกว่านี้

● รัฐจะต้องสนใจและตระหนักถึงความก้าวหน้า เกี่ยวกับพิธีการดำเนินการส่งออก การควบคุมคุณภาพมาตรฐานสินค้าส่งออก และอื่นๆ มีการการชี้แจงรายละเอียดและสร้างความเข้าใจแก่ผู้ผลิตที่ทำการส่งออกในแต่ละอุตสาหกรรม

5.6 ด้านงบประมาณค่าใช้จ่าย

● รัฐควรมีการสนับสนุนเงินทุนช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมให้มากขึ้น โดยอาจเป็นการสนับสนุนเงินทุนบางส่วนหรือทั้งหมด

- การฝึกอบรมของเอกชนควรร่วมมือกับภาครัฐในการจัดฝึกอบรมและช่วยเหลือภาระค่าใช้จ่ายบางส่วน เพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายสูงเกินไป แต่ก็มีระดับคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

- มีการจัดตั้งโครงการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการฝึกอบรม โดยมีค่าใช้จ่ายต่อการฝึกอบรมที่ไม่สูงมากนัก หรือรัฐแบกภาระค่าใช้จ่ายไว้บางส่วน

5.7 ด้านงานบริการต่างๆ

- ทางภาครัฐมีบริการให้บริการคำปรึกษาทางด้านทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม และควรมีการให้คำปรึกษาโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายด้วย

- มีบริการวิทยากรที่เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ให้บริการบริษัท โดยรัฐและบริษัทร่วมกันรับผิดชอบค่าใช้จ่าย

- จัดตั้งศูนย์รวมบริการวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร

ตารางที่ 1.1 ร้อยละ ของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านสินทรัพย์

N = 245

คุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านสินทรัพย์	จำนวน	ร้อยละ
องค์กรขนาดเล็ก (มีสินทรัพย์ต่ำกว่า 50 ล้านบาท)	148	60.4
องค์กรขนาดกลาง (มีสินทรัพย์ระหว่าง 51 – 200 ล้านบาท)	97	39.6

N = 55

คุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านสินทรัพย์	จำนวน	ร้อยละ
องค์กรขนาดใหญ่ (มีสินทรัพย์มากกว่า 200 ล้านบาท)	55	100.0

ตารางที่ 1.2 ร้อยละ ของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านทุนจดทะเบียน

คุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรม ในด้านทุนจดทะเบียน	โดยรวม (N = 245)	ขนาดย่อม (N = 148)	ขนาดกลาง (N = 97)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	92.7(227)	98.6(146)	83.5(81)	23.6(13)
ระหว่าง 51 – 200 ล้านบาท	7.3(18)	1.4(2)	16.5(16)	65.5(36)
มากกว่า 200 ล้านบาท	-	-	-	10.9(6)

ตารางที่ 1.3 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการก่อตั้งกิจการ

การก่อตั้งกิจการ	โดยรวม (N = 234)	ขนาดย่อม (N = 142)	ขนาดกลาง (N = 92)	ขนาดใหญ่ (N = 51)
ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการก่อตั้ง (ปี)	16.15	16.10	16.24	18.61

ตารางที่ 1.4 ร้อยละ ของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านกิจการ

กิจการ	โดยรวม (N = 240)	ขนาดย่อม (N = 147)	ขนาดกลาง (N = 93)	ขนาดใหญ่ (N = 54)
กิจการเดี่ยว	85.4(205)	88.4(130)	80.6(75)	72.2(39)
กิจการในเครือ	14.6(35)	11.6(17)	19.4(18)	27.8(15)

ตารางที่ 1.5 ร้อยละ ของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการส่งออกสินค้า

การส่งออกสินค้า	โดยรวม (N = 234)	ขนาดย่อม (N = 139)	ขนาดกลาง (N = 95)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
ไม่มี	43.2(101)	53.2(74)	28.4(27)	25.5(14)
มี	56.8(133)	46.8(65)	71.6(68)	74.5(41)
ร้อยละของยอดขายเฉลี่ยทั้งหมด	53.46(133)	55.33(65)	51.56(68)	48.73(41)

ตารางที่ 1.6 ร้อยละ ของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านสัดส่วนหุ้นในองค์กร

สัดส่วนหุ้นในองค์กร	โดยรวม (N = 239)	ขนาดย่อม (N = 144)	ขนาดกลาง (N = 95)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
หุ้นส่วนที่เป็นคนไทย	95.16	97.10	92.23	86.44
หุ้นส่วนที่เป็นชาวต่างชาติ	4.82	2.88	7.77	13.56

ตารางที่ 1.7 ร้อยละ ของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านสัดส่วนพนักงานระดับบริหาร

พนักงานระดับบริหาร	โดยรวม (N = 239)	ขนาดย่อม (N = 144)	ขนาดกลาง (N = 95)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
พนักงานระดับบริหารที่เป็นคนไทย	97.27	98.17	95.91	91.62
พนักงานระดับบริหารที่เป็นชาวต่างชาติ	2.33	1.16	4.09	6.75

ตารางที่ 1.8 ร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านแหล่งที่มาของรายได้
(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แหล่งที่มาของรายได้	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
การรับจ้างผลิต	58.3(141)	61.0(89)	54.2(52)	45.5(25)
การผลิตสินค้าของตนเอง	70.7(171)	66.4(97)	77.1(74)	83.6(46)
ไม่มีตราสินค้า	31.8(77)	32.9(48)	30.2(29)	20.0(11)
มีตราสินค้าของตนเอง	49.2(119)	43.8(64)	57.3(55)	70.9(39)

ตารางที่ 1.9 สัดส่วนรายได้ขององค์กร

สัดส่วนรายได้ขององค์กร	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
สัดส่วนรายได้ขององค์กรจากการรับจ้างผลิต	43.46	47.61	37.15	25.24
สัดส่วนรายได้ขององค์กรจากการผลิตสินค้าของตนเองโดยไม่มีตราสินค้า	21.08	21.77	20.04	10.18
สัดส่วนรายได้ขององค์กรจากการผลิตสินค้าของตนเองโดยมีตราสินค้า	35.46	30.62	42.81	64.58

ตารางที่ 1.10 ร้อยละของผลประกอบการในด้านกำไร/ขาดทุน ของกลุ่มอุตสาหกรรมในช่วงปี 2540-2543

อุตสาหกรรม	ผลประกอบการ	ปี 2540 (N = 177)	ปี 2541 (N = 182)	ปี 2542 (N = 187)	ปี 2543 (N = 189)	กำไร / ขาดทุน สะสม ณ สิ้นปี 2543 (N = 115)
โดยรวม	กำไร	58.8(104)	57.7(105)	66.8(125)	76.7(145)	60.9(70)
	ขาดทุน	41.2(73)	42.3(77)	33.2(62)	23.3(44)	39.1(45)
ขนาดย่อม	กำไร	58.5(62)	60.4(67)	67.5(77)	77.9(88)	65.1(41)
	ขาดทุน	41.5(44)	39.6(44)	32.5(37)	22.1(25)	34.9(22)
ขนาดกลาง	กำไร	59.2(42)	53.5(38)	65.8(48)	75.0(57)	55.8(29)
	ขาดทุน	40.8(29)	46.5(33)	34.2(25)	25.0(19)	44.2(23)
ขนาดใหญ่	กำไร	59.0(23)	67.5(27)	61.0(25)	75.0(30)	60.6(20)
	ขาดทุน	41.0(16)	32.5(13)	39.0(16)	25.0(10)	39.4(13)

ตารางที่ 1.11 ร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการผ่านการรับรองมาตรฐาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การผ่านการรับรองมาตรฐาน	โดยรวม (N = 245)	ขนาดย่อม (N = 148)	ขนาดกลาง (N = 97)	ขนาดใหญ่ (N = 54)
ไม่เคย	68.6(168)	79.1(117)	52.6(51)	31.5(17)
เคย	31.4(77)	20.9(31)	47.4(46)	68.5(37)
ISO 9000	59.7(46)	45.2(14)	69.6(32)	59.5(22)
QS 9000	9.1(7)	6.5(2)	10.9(5)	16.2(6)
ISO 14000	3.9(3)	3.2(1)	4.3(2)	18.9(7)
มอก.18000	-	-	-	5.4(2)
HACCP	5.2(4)	3.2(1)	6.5(3)	10.8(4)
GMP	10.4(8)	9.7(3)	10.9(5)	10.8(4)
อื่นๆ	22.1(17)	35.5(11)	13.0(6)	21.6(8)

ตารางที่ 1.12 ร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพการผลิตหรือการบริหารจัดการ จำแนกตามขนาดกลุ่มอุตสาหกรรม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพ	โดยรวม (N = 245)	ขนาดย่อม (N = 148)	ขนาดกลาง (N = 97)	ขนาดใหญ่ (N = 54)
ไม่มี	32.7(80)	43.2(64)	16.5(16)	7.4(4)
มี	67.3(165)	56.8(84)	83.5(81)	92.6(50)
QCC	23.6(39)	21.4(18)	25.9(21)	46.0(23)
TPM	6.1(10)	3.6(3)	8.6(7)	12.0(6)
TQM/TQC	11.5(19)	11.9(10)	11.1(9)	20.0(10)
5 ส	93.3(154)	90.5(76)	96.3(78)	80.0(40)
KAIZEN SUGGESTION	9.7(16)	7.1(6)	12.3(10)	14.0(7)
อื่นๆ	13.3(22)	13.1(11)	13.6(11)	12.0(6)

ตารางที่ 1.13 ร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการเป็นสมาชิกในหน่วยงานต่างๆ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การเป็นสมาชิกในหน่วยงานต่างๆ	โดยรวม (N = 222)	ขนาดย่อม (N = 133)	ขนาดกลาง (N = 89)	ขนาดใหญ่ (N = 52)
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	41.9(93)	32.3(43)	56.2(50)	80.8(42)
สภาหอการค้าไทย	23.0(51)	21.8(29)	24.7(22)	44.2(23)
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	23.4(52)	18.8(25)	30.3(27)	28.8(15)
สถาบันอาหาร	7.2(16)	6.0(8)	9.0(8)	9.6(5)
สถาบันยานยนต์	13.1(29)	12.8(17)	13.5(12)	13.5(7)
สถาบันสิงทอ	9.5(21)	10.5(14)	7.9(7)	1.9(1)
สมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ	33.8(75)	33.8(45)	33.7(30)	26.9(14)

ตารางที่ 1.14 ร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงาน	โดยรวม (N = 241)	ขนาดย่อม (N = 145)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 54)
ระบบบริหารสินค้าคงคลัง	27.0(65)	26.2(38)	28.1(27)	51.9(28)
ระบบบริหารการผลิต	22.4(54)	18.6(27)	28.1(27)	29.6(16)
จัดทำโฮมเพจ (Homepage) ขององค์กร	24.9(60)	17.2(25)	36.5(35)	38.9(21)
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)	51.0(123)	39.3(57)	68.8(66)	75.9(41)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน หน่วยงาน	โดยรวม (N = 241)	ขนาดย่อม (N = 145)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 54)
ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	50.2(121)	42.1(61)	62.5(60)	70.4(38)
ระบบบัญชี	58.9(142)	52.4(76)	68.8(66)	79.6(43)
ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	15.4(37)	11.0(16)	21.9(21)	29.6(16)
ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใน บริษัท (LAN)	36.1(87)	27.6(40)	49.0(47)	63.0(34)
มีหน่วยงานด้านคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะ	8.3(20)	4.8(7)	13.5(13)	31.5(17)
อื่นๆ	2.5(6)	0.7(1)	5.2(5)	3.7(2)

ตารางที่ 1.15 ร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านปัญหา/อุปสรรคในการบริหารจัดการ
การภายในองค์กร จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรมและโดยรวม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ปัญหา/อุปสรรค	โดยรวม (N = 245)	ขนาดย่อม (N = 148)	ขนาดกลาง (N = 97)	ขนาดใหญ่ (N = 51)
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้	28.6(70)	32.4(48)	22.7(22)	43.1(22)
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตามแผน	21.2(52)	21.6(32)	20.6(20)	15.7(8)
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	42.0(103)	36.5(54)	50.5(49)	25.5(13)
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	45.7(112)	49.3(73)	40.2(39)	37.3(19)
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนได้	7.8(19)	8.8(13)	6.2(6)	9.8(5)
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ	18.0(44)	16.2(24)	20.6(20)	3.9(2)
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการผลิต	28.2(69)	26.4(39)	30.9(30)	11.8(6)
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหาย และต้องแก้ไข จำนวนมาก	32.2(79)	31.1(46)	34.0(33)	13.7(7)
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ดีพอ	29.0(71)	24.3(36)	36.1(35)	31.4(16)
อื่นๆ	9.4(23)	6.1(9)	14.4(14)	5.9(3)

ตารางที่ 1.16 ร้อยละของคุณลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านปัญหา/อุปสรรคในการบริหารจัดการ
การภายในองค์กร จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ปัญหา/อุปสรรค	อาหาร (N = 33)	สิ่งทอ (N = 46)	ไม้แปรรูป (N = 42)	ยาง/พลาสติก (N = 46)	โลหะ/อโลหะ (N = 40)	เครื่องจักร (N = 38)
ไม่สามารถระบุปัญหาที่แท้จริงของ องค์กรได้	36.4(12)	34.8(16)	16.7(7)	23.9(11)	17.5(7)	44.7(17)
ระบบเงินหมุนเวียนไม่เป็นไปตาม แผน	30.3(9)	21.7(10)	16.7(7)	17.4(8)	32.5(13)	10.5(4)
บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ	27.3(9)	45.7(21)	33.3(14)	52.2(24)	50.0(20)	39.5(15)

ปัญหา/อุปสรรค	อาหาร (N = 33)	สิ่งทอ (N = 46)	ไม้แปรรูป (N = 42)	ยาง/พลาสติก (N = 46)	โลหะ/อโลหะ (N = 40)	เครื่องจักร (N = 38)
ต้นทุนการดำเนินงานสูง	36.4(12)	47.8(22)	61.9(26)	43.5(20)	45.0(18)	36.8(14)
ไม่สามารถขอสินเชื่อจากแหล่ง เงินทุนได้	9.1(3)	10.9(5)	4.8(2)	8.7(4)	12.5(5)	-
การควบคุมด้านบัญชี การเงินยังไม่มี ประสิทธิภาพดีพอ	21.2(7)	19.6(9)	16.7(7)	4.3(2)	30.0(12)	18.4(7)
ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุง การผลิต	21.2(7)	21.7(10)	14.3(6)	45.7(21)	40.0(16)	23.7(9)
สินค้าที่ทำการผลิตมีความเสียหาย และต้องแก้ไขจำนวนมาก	18.2(6)	41.3(19)	23.8(10)	37.0(17)	42.5(17)	26.3(10)
ประสิทธิภาพการสื่อสารภายใน องค์กรยังไม่ดีพอ	21.2(7)	19.6(9)	23.8(10)	32.6(15)	30.0(12)	47.4(18)
อื่นๆ	9.1(3)	4.3(2)	14.3(6)	10.9(5)	7.5(3)	10.5(4)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 2.1 ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของข้อมูลด้านพนักงานโดยรวม

จำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย 144 คน จำแนกเป็นเพศชายร้อยละ 47.14 เพศหญิงร้อยละ 52.86 (N=189)

พนักงาน	จำนวน เฉลี่ย (คน)	อายุการ ทำงาน เฉลี่ย (ปี)	ร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงาน				
			ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปวช./ ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป
ส่วนโรงงาน							
- คนงานทั่วไป	114	3.44	36.94	36.47	20.76	5.57	0.25
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	8	3.54	7.59	9.86	17.95	47.22	17.38
- วิศวกรโรงงาน/ผู้จัดการโรงงาน	3	3.19	1.67	0.56	2.78	14.81	80.19
ส่วนสำนักงาน							
- ด้านบัญชี/การเงิน	3	3.69	0.39	0.65	2.99	35.68	60.29
- ด้านทรัพยากรบุคคล	4	2.62	6.51	1.26	5.25	27.73	59.24
- ด้านการตลาด/การขาย	3	3.40	1.06	5.58	8.37	33.33	51.66
- ด้านระบบคอมพิวเตอร์	4	1.29	0.69	0.00	1.38	29.31	68.62
- จัดซื้อ/ธุรการ/อื่นๆ	2	2.59	5.20	5.38	13.18	38.07	38.16

ส่วนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ตารางที่ 3.1 ร้อยละ ของความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

ความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	โดยรวม (N = 239)	ขนาดย่อม (N = 143)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
เพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	29.7(71)	33.6(48)	24.0(23)	16.4(9)
เพียงพอ แต่สามารถพัฒนาความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	33.9(81)	28.0(40)	42.7(41)	61.8(34)
ไม่เพียงพอ แต่ถ้าได้รับฝึกฝน ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	25.5(61)	25.9(37)	25.0(24)	21.8(12)
ไม่เพียงพอ ต้องคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	10.9(26)	12.6(18)	8.3(8)	-

ตารางที่ 3.2 ร้อยละ ของความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน

ความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	โดยรวม (N = 241)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 95)	ขนาดใหญ่ (N = 53)
จำเป็น	74.3(179)	68.5(100)	83.2(79)	92.5(49)
ไม่จำเป็น	25.7(62)	31.5(46)	16.8(16)	7.5(4)

ตารางที่ 3.3 ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการฝึกอบรม	โดยรวม (N = 208)	ขนาดย่อม (N = 129)	ขนาดกลาง (N = 79)	ขนาดใหญ่ (N = 46)
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อคน ต่อปี	87.0(181)	86.0(111)	88.6(70)	73.9(34)
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย (ช.ม.)	14.09(80)	12.67(42)	15.66(38)	16.13(16)
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย 31-50 ชั่วโมงต่อคน ต่อปี	9.1(19)	10.1(13)	7.6(6)	23.9(11)
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย (ช.ม.)	32.31(13)	35.25(8)	27.60(5)	42.83(6)
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อคน ต่อปี	3.8(8)	3.9(5)	3.8(3)	2.2(1)
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย (ช.ม.)	78.0(4)	87.33(3)	50.0(1)	-

ตาราง 3.4 ร้อยละ ของวิธีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กร (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

วิธีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กร	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
ฝึกอบรมภายใน	78.9(191)	76.7(112)	82.3(79)	90.9(50)
ฝึกอบรมภายนอก	57.4(139)	52.1(76)	65.6(63)	72.7(40)

ตาราง 3.5 ร้อยละ ของการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีขององค์กร (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี ขององค์กร	โดยรวม (N = 244)	ขนาดย่อม (N = 147)	ขนาดกลาง (N = 97)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
ไม่มี	61.5(150)	70.1(103)	48.5(47)	30.9(17)
มี	38.5(94)	29.9(44)	51.5(50)	69.1(38)
งบประมาณ	41.5(39)	39.6(17)	44.0(22)	68.4(26)
ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม	67.0(63)	63.6(28)	70.0(35)	76.3(29)
ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ	62.8(59)	68.2(30)	58.0(29)	73.7(28)
หลักสูตรการฝึกอบรม	86.2(81)	81.8(36)	90.0(45)	84.2(32)
เป้าหมายการฝึกอบรม	46.8(44)	43.2(19)	50.0(25)	63.2(24)
กลุ่มพนักงานเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม	69.1(65)	68.2(30)	70.0(35)	78.9(30)
วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม	39.4(37)	38.6(17)	40.0(20)	39.5(15)

ตารางที่ 3.6 ร้อยละ ของการสำรวจความต้องการพนักงานในการทำแผนฝึกอบรมประจำปี

การสำรวจความต้องการพนักงาน ในการทำแผนฝึกอบรมประจำปี	โดยรวม (N = 94)	ขนาดย่อม (N = 44)	ขนาดกลาง (N = 50)	ขนาดใหญ่ (N = 38)
ไม่มี	21.3(20)	25.0(11)	18.0(9)	7.9(3)
มี	78.7(74)	75.0(33)	82.0(41)	92.1(35)
ออกแบบสอบถาม	55.9(33)	51.7(15)	60.0(18)	80.8(21)
ประชุมระดมความคิดเห็น	44.1(26)	48.3(14)	40.0(12)	19.2(5)

ตารางที่ 3.7 ร้อยละ ของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนฝึกอบรมประจำปี	โดยรวม (N = 94)	ขนาดย่อม (N = 44)	ขนาดกลาง (N = 50)	ขนาดใหญ่ (N = 38)
ผู้บริหาร	72.3(68)	68.2(30)	76.0(38)	81.6(31)
ฝ่ายบุคคล	78.7(74)	81.8(36)	76.0(38)	-
หัวหน้าแผนก	71.3(67)	77.3(34)	66.0(33)	73.7(28)
ผู้เชี่ยวชาญภายนอก (Consultant)	3.2(3)	2.3(1)	4.0(2)	10.5(4)
อื่นๆ	5.3(5)	4.5(2)	6.0(3)	5.3(2)

ตารางที่ 3.8 ร้อยละ ของการว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกมาจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี
(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกมาจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี	โดยรวม (N = 94)	ขนาดย่อม (N = 44)	ขนาดกลาง (N = 50)	ขนาดใหญ่ (N = 38)
ไม่มี	74.5(70)	70.5(31)	78.0(39)	63.2(24)
มี	25.5(24)	29.5(13)	22.0(11)	36.8(14)
เลือกจากบริษัทที่ลงประกาศในสื่อต่างๆ	12.5(3)	7.7(1)	18.2(2)	-
เลือกบริษัทตามคำแนะนำของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ	54.2(13)	61.5(8)	45.5(5)	42.9(6)
เลือกจากหน่วยงานที่เป็นของราชการ	8.3(2)	7.7(1)	9.1(1)	35.7(5)
เลือกจากหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากราชการ	66.7(16)	76.9(10)	54.5(6)	50.0(7)
อื่นๆ	20.8(5)	15.4(2)	27.3(3)	21.4(3)

ตารางที่ 3.9 ร้อยละ ของวิธีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน

วิธีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน	โดยรวม (N = 233)	ขนาดย่อม (N = 142)	ขนาดกลาง (N = 91)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
ไม่มีการจัดสรรงบประมาณที่แน่นอน	71.2(166)	79.6(113)	58.2(53)	49.1(27)
จัดสรรตามจำนวนเงินต่อหัว	1.3(3)	0.7(1)	2.2(2)	5.5(3)
จัดสรรเป็นร้อยละของกำไรหรือยอดขาย	2.6(6)	2.1(3)	3.3(3)	-
จัดสรรตามจำนวนชั่วโมงของการฝึกอบรม	1.3(3)	0.7(1)	2.2(2)	1.8(1)
จัดสรรเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การ	0.9(2)	0.7(1)	1.1(1)	5.5(3)
จัดสรรตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละแผนก	22.7(53)	16.2(23)	33.0(30)	38.2(21)

ตารางที่ 3.10 ร้อยละ ของวิธีการกำหนดเป้าหมายจำนวนชั่วโมงของการฝึกอบรม ต่อคน ต่อปี

การกำหนดเป้าหมายจำนวนชั่วโมงของการฝึกอบรม ต่อคน ต่อปี	โดยรวม (N = 240)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 94)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
ไม่มี	91.7(220)	91.8(134)	91.5(86)	78.2(43)
มี	8.3(20)	8.2(12)	8.5(8)	21.8(12)

ตารางที่ 3.11 แสดงผลรวมของการพิจารณาเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม

การพิจารณาเลือกหลักสูตร การฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
เลือกหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาที่ องค์การประสบอยู่ได้	898 (N=218)	562 (N=134)	336 (N=84)	194 (N=48)
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรม/ความ ต้องการของตลาดและลูกค้า	567 (N=189)	339 (N=114)	228 (N=75)	143 (N=43)
เลือกหลักสูตรที่เป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของกลุ่ม อุตสาหกรรม (Hot Issues)	414 (N=141)	283 (N=91)	131 (N=91)	112 (N=38)
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์การ	556 (N=191)	302 (N=110)	254 (N=81)	137 (N=43)
เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับความ ต้องการของพนักงานแต่ละแผนก	446 (N=156)	226 (N=79)	220 (N=77)	103 (N=36)
เลือกหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมเหมาะสม ราคาไม่สูงเกินไป	356 (N=136)	244 (N=93)	112 (N=43)	47 (N=26)
เลือกหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานหรือ องค์การที่มีคุณภาพ	251 (N=115)	146 (N=68)	105 (N=47)	45 (N=25)

ตารางที่ 3.12 แสดงผลรวมของการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม

หลักเกณฑ์ใดในการพิจารณาคัดเลือก พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
บุตรหลาน ญาติ คนใกล้ชิด	57 (N=20)	50 (N=23)	7 (N=3)	5 (N=3)
พื้นฐานความรู้ของพนักงาน	390 (N=187)	238 (N=114)	152 (N=73)	81 (N=41)
ความต้องการของพนักงาน (Personal Needs)	133 (N=82)	77 (N=50)	56 (N=32)	47 (N=27)
พนักงานที่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ ไม่ติดภาระงาน	119 (N=217)	78 (N=60)	41 (N=33)	21 (N=15)
ความสอดคล้องของหลักสูตรกับงานที่ พนักงานรับผิดชอบ (Company Needs)	564 (N=217)	325 (N=127)	239 (N=90)	132 (N=48)
การเตรียมความพร้อมของพนักงานเพื่อ รับตำแหน่งอื่นๆ	106 (N=70)	48 (N=29)	58 (N=41)	27 (N=21)

ตารางที่ 3.13 ร้อยละ ของการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการฝึกอบรมผ่านทางหน่วยงาน
(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ด้านการฝึกอบรมผ่านทางหน่วยงาน	โดยรวม (N = 243)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 97)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	53.1(129)	56.8(83)	47.4(46)	52.7(29)
สภาหอการค้าไทย	19.8(48)	19.2(28)	20.6(20)	34.45(19)
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	37.9(92)	33.6(49)	44.3(43)	60.0(33)
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	45.7(111)	38.4(56)	56.7(55)	41.8(23)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	16.5(40)	17.1(25)	15.5(15)	27.3(15)
สถาบันอาหาร	8.2(20)	6.2(9)	11.3(11)	14.5(8)
สถาบันสิงทอ	10.3(25)	11.0(16)	9.3(9)	32.7(18)
สถาบันยานยนต์	11.9(29)	10.3(15)	14.4(14)	14.5(8)
อื่นๆ	27.2(66)	21.2(31)	36.1(35)	32.7(18)

ตารางที่ 3.14 ร้อยละ ของการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม	โดยรวม (N = 239)	ขนาดย่อม (N = 143)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
ไม่มี	48.4(115)	55.9(80)	36.5(35)	27.3(15)
มี	51.9(124)	44.1(63)	63.5(61)	72.7(40)
ให้พนักงานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม	35.9(28)	30.2(13)	42.9(15)	62.5(15)
ให้พนักงานทำแบบทดสอบ (ข้อสอบ) ก่อน และหลังการฝึกอบรม	16.7(13)	11.6(5)	22.9(8)	12.5(3)
ให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงของพนักงานขณะปฏิบัติงาน	26.9(21)	32.6(14)	20.0(7)	4.2(1)
พิจารณาผลลัพธ์จากการดำเนินงาน	14.1(11)	16.3(7)	11.4(4)	20.8(5)
อื่นๆ	6.4(5)	9.3(4)	2.9(1)	-

ตารางที่ 3.15 ร้อยละ ของการนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาใช้

การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม	โดยรวม (N = 124)	ขนาดย่อม (N = 63)	ขนาดกลาง (N = 61)	ขนาดใหญ่ (N = 40)
ไม่มี	20.2(25)	17.5(11)	23.0(14)	17.5(7)
มี	79.8(99)	82.5(52)	77.0(47)	82.5(33)
ใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัด ฝึกอบรมในครั้งต่อไป	52.5(31)	53.3(16)	51.7(15)	55.0(11)
ใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลัก สูตรที่จะจัดในครั้งต่อไป	13.6(8)	6.7(2)	20.7(6)	15.0(3)
ใช้เป็นข้อมูลเพื่อคัดเลือกวิทยากรและ สถาบันที่จะรับฝึกอบรมในครั้งต่อไป	5.1(3)	10.0(3)	-	10.0(2)
ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผล งานของพนักงานและเลื่อนตำแหน่งประจำปี	28.8(17)	30.0(9)	27.6(8)	20.0(4)

ตารางที่ 3.16 ค่าเฉลี่ย ของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม และโดยรวม

ประเด็น	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ขาดแคลนงบประมาณ (N=156)	2.87(156)	2.93(92)	2.77(64)	2.67(33)
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ (N=192)	2.71(192)	2.74(117)	2.68(75)	2.31(39)
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ (N=198)	2.78(198)	2.85(114)	2.69(84)	2.63(40)
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก (N=178)	3.13(178)	3.20(105)	3.04(73)	2.71(35)
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง (N=181)	3.07(181)	3.03(107)	3.12(74)	3.00(32)
6. องค์กรมีปัญหาเรื่องตัวอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน (N=205)	3.24(205)	3.31(121)	3.14(84)	3.10(42)
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้ (N=196)	3.10(196)	3.33(116)	2.78(80)	2.79(38)
8. ขาดแคลนวิทยากร (N=166)	3.08(166)	3.15(94)	2.99(72)	2.75(32)
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ (N=145)	2.66(145)	2.57(81)	2.78(64)	2.41(29)
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม (N=156)	2.84(156)	2.82(90)	2.86(66)	2.35(31)
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด (N=136)	2.29(136)	2.27(79)	2.33(57)	2.10(31)
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่ (N=154)	2.81(154)	2.85(89)	2.74(65)	2.33(30)
13. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น ทักษะของผู้บริหาร (N=4)	4.75(4)	-	4.75(4)	-

ตารางที่ 3.17 ค่าเฉลี่ย ของระดับปัญหาด้านการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

ประเด็น	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อโลหะ	เครื่องจักร
1. ขาดแคลนงบประมาณ (N=156)	2.86(21)	2.96(26)	3.11(18)	2.79(33)	2.90(30)	2.68(28)
2. ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ (N=192)	2.42(26)	2.74(35)	2.40(25)	2.98(41)	2.88(34)	2.65(31)
3. ไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ (N=198)	2.65(26)	2.70(37)	2.52(27)	2.98(41)	3.03(37)	2.67(30)
4. พนักงานสูงอายุ/การศึกษาน้อย/ขาดทักษะ เรียนรู้ได้ยาก (N=178)	3.00(20)	3.25(36)	3.13(24)	3.16(38)	3.06(33)	3.15(27)

ประเด็น	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อโลหะ	เครื่องจักร
5. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมโดยตรง (N=181)	3.08(25)	3.32(34)	3.08(25)	3.05(39)	3.03(30)	2.79(28)
6. องค์กรมีปัญหาเร่งด่วนอื่น ที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน (N=205)	3.28(29)	3.51(37)	2.80(30)	3.22(41)	3.42(33)	3.17(35)
7. พนักงานมีจำกัดไม่สามารถหาคนทดแทนภาระงานได้ (N=196)	2.89(27)	3.47(36)	2.50(28)	3.15(39)	3.26(35)	3.16(31)
8. ขาดแคลนวิทยากร (N=166)	2.91(23)	3.28(29)	2.95(20)	3.26(39)	2.97(29)	2.96(26)
9. วิทยากรไม่มีคุณภาพ (N=145)	2.55(20)	2.69(26)	2.63(16)	2.85(33)	2.58(26)	2.58(24)
10. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เหมาะสม (N=156)	2.68(19)	3.00(33)	2.89(18)	2.78(36)	3.04(26)	2.58(24)
11. ร่วมฝึกอบรมไม่ได้เพราะหลักสูตรรับได้จำนวนจำกัด (N=136)	2.24(17)	2.18(28)	2.38(16)	2.09(32)	2.83(23)	2.15(20)
12. ขาดความพร้อมของบุคลากรในการเข้ารับตำแหน่งใหม่ (N=154)	2.20(20)	3.03(31)	2.73(22)	2.86(35)	3.00(25)	2.81(21)
13. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น ทักษะของผู้บริหาร (N=4)	4.50(2)	-	-	-	5.00(1)	5.00(1)

ตารางที่ 3.18 ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรมที่พนักงานในองค์กรได้รับและค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการหลักสูตรเพิ่มเติม
จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม และโดยรวม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม		ขนาดย่อม		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
1. บัญชี/การเงิน	(N=244)		(N=148)		(N=96)		(N=52)	
- ไม่เคย	41.0(100)	-	49.3(73)	-	28.1(27)	-	28.8(15)	-
- เคย	59.0(144)	-	50.7(75)	-	71.9(69)	-	71.2(37)	-
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	-	2.97(73)	-	2.84(43)	-	3.17(30)	-	3.11(18)
2. บัญชีต้นทุน	-	3.37(99)	-	3.28(53)	-	3.48(46)	-	2.81(21)
3. การวิเคราะห์การเงิน	-	3.31(78)	-	3.21(39)	-	3.41(39)	-	2.90(20)
4. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น ภาษีอากร ภาษีมูลค่าเพิ่ม การทำบัญชีภาษี และการจัดทำงบดุลย์	-	3.48(29)	-	3.64(11)	-	3.39(18)	-	3.67(6)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม		ขนาดย่อม		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
2. การตลาด/การขาย	(N=243)		(N=148)		(N=95)		(N=51)	
- ไม่เคย	58.0(141)	-	63.5(94)	-	49.5(47)	-	41.2(21)	-
- เคย	42.0(102)	-	36.5(54)	-	50.5(48)	-	58.8(30)	-
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	-	3.32(66)	-	3.37(40)	-	3.23(26)	-	3.11(18)
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	-	3.27(60)	-	3.33(36)	-	3.17(24)	-	2.84(19)
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	-	3.33(54)	-	3.38(29)	-	3.28(25)	-	3.62(13)
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	-	3.21(48)	-	3.25(24)	-	3.17(24)	-	3.38(8)
3. การจัดการ/การเพิ่มผลผลิต	(N=244)		(N=147)		(N=97)		(N=53)	
- ไม่เคย	38.1(93)	-	47.6(70)	-	23.7(23)	-	28.3(15)	-
- เคย	61.9(151)	-	52.4(77)	-	76.3(74)	-	71.7(38)	-
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	-	3.59(103)	-	3.64(53)	-	3.54(50)	-	3.13(24)
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	-	3.51(93)	-	3.49(49)	-	3.52(44)	-	3.14(21)
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	-	3.49(94)	-	3.38(48)	-	3.61(46)	-	3.38(21)
4. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น เทคนิคการเป็นหัวหน้างานอย่างมีคุณภาพ, QC เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	-	4.50(2)	-	4.00(1)	-	5.00(1)	-	-
4. ระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ	(N=241)		(N=145)		(N=96)		(N=54)	
- ไม่เคย	52.3(126)	-	64.8(94)	-	33.3(32)	-	16.7(9)	-
- เคย	47.7(115)	-	35.2(51)	-	66.7(64)	-	83.3(45)	-
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	-	3.55(71)	-	3.63(32)	-	3.49(39)	-	3.43(21)
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	-	3.37(30)	-	3.23(13)	-	3.47(17)	-	3.22(9)
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	-	3.00(19)	-	3.00(8)	-	3.00(11)	-	3.33(3)
4. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น QS 9000, ISO 9002, GMP, HACCP, TQM	-	4.13(23)	-	4.27(11)	-	4.00(12)	-	3.67(3)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม		ขนาดย่อม		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
5. เทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม	(N=233)		(N=140)		(N=93)		(N=53)	
- ไม่เคย	60.9(142)	-	63.6(89)	-	57.0(53)	-	56.6(30)	-
- เคย	39.1(91)	-	36.4(51)	-	43.0(40)	-	43.4(23)	-
โปรดระบุ								
6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบคอมพิวเตอร์)	(N=234)		(N=142)		(N=92)		(N=55)	
- ไม่เคย	54.7(128)	-	59.2(84)	-	47.8(44)	-	40.0(22)	-
- เคย	45.3(106)	-	40.8(58)	-	52.2(48)	-	60.0(33)	-
1. E-commerce	-	3.04(45)	-	2.88(26)	-	3.26(19)	-	3.14(14)
2. การใช้ MS-OFFICE	-	3.15(46)	-	3.31(26)	-	2.95(20)	-	3.42(12)
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	-	3.48(61)	-	3.50(36)	-	3.44(25)	-	3.16(19)
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมลล์	-	3.44(39)	-	3.39(23)	-	3.50(16)	-	3.35(17)
7. อื่น ๆ	(N=212)		(N=131)		(N=81)		(N=55)	
- ไม่เคย	75.9(161)	-	81.7(107)	-	66.7(54)	-	63.8(30)	-
- เคย	24.1(51)	-	18.3(24)	-	33.3(27)	-	36.2(17)	-
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	-	3.11(28)	-	2.92(13)	-	3.27(15)	-	3.10(10)
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	-	3.13(30)	-	2.88(16)	-	3.43(14)	-	3.22(9)
3. การประเมินผลงาน	-	3.23(30)	-	2.93(14)	-	3.50(16)	-	3.50(10)
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวกับ SMEs	-	3.00(18)	-	2.78(9)	-	3.22(9)	-	3.33(3)

ตารางที่ 3.19 ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรมที่พนักงานในองค์กรได้รับและค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการหลักสูตรเพิ่มเติม
จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร		สิ่งทอ		ไม้แปรรูป		ยาง/พลาสติก		โลหะ/อโลหะ		เครื่องจักร	
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
1. บัญชี/การเงิน	(N=33)		(N=46)		(N=42)		(N=46)		(N=40)		(N=37)	
- ไม่เคย	39.4(13)	-	45.7(21)	-	45.2(19)	-	41.3(19)	-	42.5(17)	-	29.7(11)	-
- เคย	60.6(20)	-	54.3(25)	-	54.8(23)	-	58.7(27)	-	57.5(23)	-	70.3(26)	-
1. การวิเคราะห์ผลตอบแทนเงินลงทุน ทางธุรกิจ	-	2.79(14)	-	3.08(12)	-	2.60(10)	-	3.13(15)	-	3.21(14)	-	2.88(8)
2. บัญชีต้นทุน	-	3.11(19)	-	3.44(16)	-	3.40(15)	-	3.67(18)	-	3.31(16)	-	3.33(15)
3. การวิเคราะห์การเงิน	-	3.00(12)	-	3.18(11)	-	3.38(13)	-	3.33(18)	-	3.57(14)	-	3.30(10)
4. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น ภาษีอากร ภาษีมูลค่าเพิ่ม การทำบัญชีภาษี และการจัดทำบัญชี	-	3.33(3)	-	4.00(3)	-	4.00(4)	-	3.63(8)	-	3.50(4)	-	2.86(7)
2. การตลาด/การขาย	(N=33)		(N=46)		(N=41)		(N=45)		(N=40)		(N=38)	
- ไม่เคย	45.5(15)	-	63.0(29)	-	82.9(34)	-	60.0(27)	-	45.0(18)	-	47.4(18)	-
- เคย	54.5(18)	-	37.0(17)	-	17.1(7)	-	40.0(18)	-	55.0(22)	-	52.6(20)	-
1. หลักการขายอย่างมีประสิทธิภาพ	-	3.55(11)	-	2.73(11)	-	4.00(3)	-	3.64(14)	-	3.54(13)	-	2.93(14)
2. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	-	3.20(10)	-	2.22(9)	-	3.67(3)	-	3.45(11)	-	3.56(16)	-	3.45(11)
3. การเจาะตลาดต่างประเทศ	-	3.33(9)	-	3.00(10)	-	4.00(4)	-	3.45(11)	-	3.56(9)	-	3.09(11)
4. การวางแผนการตลาดส่งออกบนอินเทอร์เน็ต	-	3.44(9)	-	2.29(7)	-	4.00(2)	-	3.25(12)	-	3.67(9)	-	3.00(9)
3. การจัดการ/การเพิ่มผลผลิต	(N=33)		(N=45)		(N=42)		(N=46)		(N=40)		(N=38)	
- ไม่เคย	33.3(11)	-	37.8(17)	-	61.9(26)	-	39.1(18)	-	35.0(14)	-	18.4(7)	-
- เคย	66.7(22)	-	62.2(28)	-	38.1(16)	-	60.9(28)	-	65.0(26)	-	81.6(31)	-
1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างาน	-	3.47(17)	-	3.63(16)	-	3.44(9)	-	3.67(21)	-	3.65(20)	-	3.60(20)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร		สิ่งทอ		ไม้แปรรูป		ยาง/พลาสติก		โลหะ/อโลหะ		เครื่องจักร	
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)	-	3.47(15)	-	3.54(13)	-	3.50(10)	-	3.41(17)	-	3.63(16)	-	3.50(22)
3. ทำอย่างไรให้ 5 ส ประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	-	3.58(12)	-	3.53(15)	-	3.80(10)	-	3.50(22)	-	3.47(17)	-	3.22(18)
4. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น เทคนิคการเป็นหัวหน้างานอย่างมีคุณภาพ, QC เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	-	5.00(1)	-	-	-	-	-	4.00(1)	-	-	-	-
4. ระบบคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ	(N=32)		(N=45)		(N=41)		(N=45)		(N=40)		(N=38)	
- ไม่เคย	31.3(10)	-	57.8(26)	-	90.2(37)	-	42.2(19)	-	50.0(20)	-	36.8(14)	-
- เคย	68.8(22)	-	42.2(19)	-	9.8(4)	-	57.8(26)	-	50.0(20)	-	63.2(24)	-
1. การบริหารคุณภาพและระบบคุณภาพ ISO 9000	-	3.44(9)	-	3.70(10)	-	3.33(3)	-	3.73(22)	-	3.36(11)	-	3.44(16)
2. ระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14000	-	3.60(5)	-	2.67(3)	-	4.00(1)	-	3.20(10)	-	3.25(4)	-	3.71(7)
3. ความรู้เบื้องต้น SA 8000	-	4.00(4)	-	2.67(3)	-	-	-	2.80(5)	-	2.71(7)	-	-
4. อื่นๆ (โปรดระบุ) เช่น QS 9000, ISO 9002, GMP, HACCP, TQM	-	4.25(8)	-	3.50(4)	-	-	-	5.00(2)	-	3.50(2)	-	4.29(7)
5. เทคนิคเฉพาะทางของอุตสาหกรรม	(N=33)		(N=44)		(N=39)		(N=45)		(N=39)		(N=33)	
- ไม่เคย	57.6(19)	-	59.1(26)	-	84.6(33)	-	71.1(32)	-	61.5(24)	-	24.2(8)	-
- เคย	42.4(14)	-	40.9(18)	-	15.4(6)	-	28.9(13)	-	38.5(15)	-	75.8(25)	-
6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบคอมพิวเตอร์)	(N=32)		(N=42)		(N=40)		(N=45)		(N=39)		(N=36)	
- ไม่เคย	62.5(20)	-	47.6(20)	-	72.5(29)	-	42.2(19)	-	51.3(20)	-	55.6(20)	-
- เคย	37.5(12)	-	52.4(22)	-	27.5(11)	-	57.8(26)	-	48.7(19)	-	44.4(16)	-
1. E-commerce	-	3.57(7)	-	2.50(8)	-	3.67(3)	-	2.86(14)	-	2.86(7)	-	3.50(6)
2. การใช้ MS-OFFICE	-	3.43(7)	-	3.50(8)	-	3.00(2)	-	2.71(14)	-	3.22(9)	-	3.33(6)
3. การใช้อินเทอร์เน็ต	-	3.83(6)	-	3.60(15)	-	3.67(6)	-	3.12(17)	-	3.50(10)	-	3.57(7)
4. การใช้ประโยชน์จากอีเมลล์	-	3.40(5)	-	3.60(5)	-	3.50(4)	-	2.89(9)	-	3.70(10)	-	3.67(6)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร		สิ่งทอ		ไม้แปรรูป		ยาง/พลาสติก		โลหะ/อโลหะ		เครื่องจักร	
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
7. อื่น ๆ	(N=30)		(N=37)		(N=38)		(N=40)		(N=32)		(N=35)	
- ไม่เคย	80.0(24)	-	73.0(27)	-	86.8(33)	-	70.0(28)	-	81.3(26)	-	65.7(23)	-
- เคย	20.0(6)	-	27.0(10)	-	13.2(5)	-	30.0(12)	-	18.8(6)	-	34.3(12)	-
1. การประเมินผลการฝึกอบรม	-	3.00(2)	-	3.50(4)	-	-	-	3.22(9)	-	3.00(4)	-	2.89(9)
2. เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	-	3.50(2)	-	2.80(5)	-	4.00(1)	-	3.11(9)	-	2.50(4)	-	3.44(9)
3. การประเมินผลงาน	-	3.00(3)	-	3.80(5)	-	-	-	3.40(10)	-	3.25(4)	-	2.75(8)
4. กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวกับ SMEs	-	2.00(1)	-	3.00(1)	-	-	-	3.33(6)	-	2.67(3)	-	3.00(7)

ตารางที่ 3.20 ร้อยละ ของการเสนอแนะรูปแบบการฝึกอบรม/การให้ความรู้ที่วิทยากรควรใช้กับพนักงานแต่ละระดับ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
1. การบรรยาย (Lecture)				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	40.9(99)	41.8(61)	39.6(38)	36.4(20)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	50.8(123)	50.0(73)	52.1(50)	65.5(36)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	42.6(103)	35.6(52)	53.1(51)	50.9(28)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	45.5(110)	42.5(62)	50.0(48)	43.6(24)
- หัวหน้างาน	52.1(126)	52.1(76)	52.1(50)	67.3(37)
- ผู้บริหาร	44.2(107)	37.0(54)	55.2(53)	54.5(30)

ประเภทอุตสาหกรรม	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
2. การฝึกปฏิบัติการ (Workshop)				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	61.6(149)	58.9(86)	65.6(63)	61.8(34)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	68.2(165)	61.0(89)	79.2(76)	74.5(41)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	21.5(52)	17.1(25)	28.1(27)	29.1(16)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	56.6(137)	53.4(78)	61.5(59)	63.6(35)
- หัวหน้างาน	52.9(128)	49.3(72)	58.3(56)	52.7(29)
- ผู้บริหาร	13.6(33)	11.0(16)	17.7(17)	16.4(9)
3. การใช้กรณีศึกษา (Case Study)				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	16.1(39)	12.3(18)	21.9(21)	12.7(7)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	55.0(133)	54.1(79)	56.3(54)	52.7(29)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	52.9(128)	48.6(71)	59.4(57)	72.7(40)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	16.1(39)	13.7(20)	19.8(19)	18.2(10)
- หัวหน้างาน	56.2(136)	53.4(78)	60.4(58)	58.2(32)
- ผู้บริหาร	54.5(132)	49.3(72)	62.5(60)	56.4(31)

ประเภทอุตสาหกรรม	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
4. การสอนงาน (Job Instruction / On the Job Training)				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	54.5(132)	50.0(73)	61.5(59)	56.4(31)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	62.4(151)	59.6(87)	66.7(64)	58.2(32)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	14.0(34)	8.2(12)	22.9(22)	12.7(7)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	44.2(107)	39.0(57)	52.1(50)	58.2(32)
- หัวหน้างาน	54.1(131)	53.4(78)	55.2(53)	45.5(25)
- ผู้บริหาร	11.2(27)	7.5(11)	16.7(16)	7.3(4)
5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	39.3(95)	38.4(56)	40.6(39)	40.0(22)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	48.3(117)	47.9(70)	49.0(47)	45.5(25)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	28.1(68)	26.7(39)	30.2(29)	36.4(20)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	37.6(91)	33.6(49)	43.8(42)	40.0(22)
- หัวหน้างาน	45.9(111)	44.5(65)	47.9(46)	43.6(24)
- ผู้บริหาร	23.1(56)	20.5(30)	27.1(26)	32.7(18)

ประเภทอุตสาหกรรม	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
6. การใช้เกมส์ประกอบการฝึกอบรม				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	64.9(157)	56.8(83)	77.1(74)	78.2(43)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	45.5(110)	45.9(67)	44.8(43)	47.3(26)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	21.9(53)	19.2(28)	26.0(25)	16.4(9)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	57.9(140)	50.7(74)	68.8(66)	69.1(38)
- หัวหน้างาน	40.1(97)	41.8(61)	37.5(36)	40.0(22)
- ผู้บริหาร	19.8(48)	17.8(26)	22.9(22)	16.4(9)
7. การระดมสมอง (Brain Storming)				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	20.7(50)	21.2(31)	19.8(19)	20.0(11)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	54.1(131)	52.1(76)	57.3(55)	60.0(33)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	66.9(162)	65.1(95)	69.8(67)	74.5(41)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	23.1(56)	24.7(36)	20.8(20)	23.6(13)
- หัวหน้างาน	59.5(144)	60.3(88)	58.3(56)	74.5(41)
- ผู้บริหาร	65.3(158)	64.4(94)	66.7(64)	70.9(39)

ประเภทอุตสาหกรรม	โดยรวม (N = 242)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 96)	ขนาดใหญ่ (N = 55)
8. การฝึกอบรมทางไกล (Tele-Training)				
พนักงานในโรงงาน				
- คนงานทั่วไป	16.5(40)	19.9(29)	11.5(11)	25.5(14)
- ช่างเทคนิค/หัวหน้างาน	19.8(48)	19.9(29)	19.8(19)	14.5(8)
- วิศวกร/ผจก.โรงงาน	38.4(93)	34.2(50)	44.8(43)	34.5(19)
พนักงานส่วนสำนักงาน				
- พนักงานทั่วไป	17.4(42)	21.9(32)	10.4(10)	25.5(14)
- หัวหน้างาน	26.0(63)	21.9(32)	32.3(31)	20.0(11)
- ผู้บริหาร	41.7(101)	39.7(58)	44.8(43)	34.5(19)

ตารางที่ 3.21 แสดงผลรวมของการเลือกหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม และโดยรวม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	812 (N=106)	588 (N=72)	244 (N=34)	191 (N=24)
2. เทคนิคการเขียนโครงการธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อ (Business Plan)	210 (N=38)	122 (N=22)	88 (N=16)	3 (N=1)
3. การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์การ (Activity-based Costing)	956 (N=130)	577 (N=75)	379 (N=55)	190 (N=26)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
4. กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	915 (N=128)	579 (N=75)	336 (N=51)	177 (N=25)
5. การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	717 (N=109)	505 (N=72)	212 (N=37)	112 (N=18)
6. ทักษะการเป็นนักขายแบบมืออาชีพ (Professional Sales Techniques)	374 (N=62)	249 (N=41)	125 (N=21)	53 (N=9)
7. ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	567 (N=90)	294 (N=45)	273 (N=45)	194 (N=29)
8. การบริการที่เป็นเลิศเหนือความคาดหวัง	250 (N=46)	140 (N=25)	110 (N=21)	84 (N=15)
9. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยการจัดทำดัชนีชี้วัดแบบ Balanced Scorecard	348 (N=67)	153 (N=30)	195 (N=37)	140 (N=26)
10. การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	991 (N=143)	589 (N=83)	402 (N=60)	222 (N=35)
11. กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	640 (N=111)	375 (N=65)	265 (N=46)	201 (N=32)
12. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	194 (N=37)	57 (N=14)	137 (N=23)	23 (N=9)
13. เทคนิคการจัดซื้อยุคใหม่ (Purchasing Techniques)	329 (N=61)	169 (N=36)	160 (N=25)	81 (N=16)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
14. เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	643 (N=106)	363 (N=61)	280 (N=45)	156 (N=27)
15. เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	888 (N=136)	514 (N=80)	374 (N=56)	106 (N=16)
16. เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	1323 (N=184)	817 (N=113)	506 (N=71)	264 (N=38)
17. การเพิ่มผลผลิตโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Green Productivity)	256 (N=58)	131 (N=30)	125 (N=28)	81 (N=14)
18. การเขียนจดหมายธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Business Writing)	78 (N=19)	35 (N=11)	43 (N=8)	48 (N=9)
20. การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Presentation)	138 (N=33)	70 (N=16)	68 (N=17)	62 (N=20)
21. การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	526 (N=100)	297 (N=56)	229 (N=44)	150 (N=32)

ตารางที่ 3.22 แสดงผลรวมของการเลือกหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อลูมิเนียม	เครื่องจักร
1. การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	122 (N=17)	155 (N=19)	130 (N=18)	125 (N=16)	180 (N=22)	100 (N=14)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อโลหะ	เครื่องจักร
2. เทคนิคการเขียนโครงการธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อ (Business Plan)	22 (N=4)	49 (N=7)	18 (N=5)	36 (N=7)	62 (N=11)	23 (N=4)
3. การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	112 (N=19)	173 (N=24)	197 (N=23)	170 (N=24)	174 (N=21)	130 (N=19)
4. กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	132 (N=18)	162 (N=21)	223 (N=29)	203 (N=28)	113 (N=18)	82 (N=14)
5. การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	100 (N=16)	130 (N=19)	163 (N=22)	159 (N=25)	114 (N=17)	51 (N=10)
6. ทักษะการเป็นนักขายแบบมืออาชีพ (Professional Sales Techniques)	38 (N=7)	41 (N=6)	50 (N=8)	107 (N=20)	84 (N=13)	54 (N=8)
7. ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	84 (N=14)	106 (N=16)	87 (N=14)	140 (N=23)	68 (N=10)	82 (N=13)
8. การบริการที่เป็นเลิศเหนือความคาดหวัง	34 (N=6)	53 (N=11)	25 (N=4)	76 (N=13)	17 (N=4)	46 (N=7)
9. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยการจัดทำดัชนีชี้วัดแบบ Balanced Scorecard	32 (N=7)	60 (N=11)	44 (N=9)	78 (N=17)	42 (N=8)	92 (N=15)
10. การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	129 (N=18)	247 (N=33)	170 (N=24)	190 (N=28)	118 (N=19)	137 (N=21)
11. กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	93 (N=14)	114 (N=21)	76 (N=12)	121 (N=25)	88 (N=16)	148 (N=23)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิงทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อลูมิเนียม	เครื่องจักร
12. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	13 (N=3)	24 (N=4)	10 (N=3)	80 (N=15)	15 (N=3)	52 (N=9)
13. เทคนิคการจัดซื้อยุคใหม่ (Purchasing Techniques)	56 (N=8)	77 (N=15)	60 (N=10)	44 (N=10)	39 (N=7)	53 (N=11)
14. เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	125 (N=17)	114 (N=20)	97 (N=16)	83 (N=18)	122 (N=18)	102 (N=17)
15. เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	104 (N=17)	168 (N=25)	140 (N=20)	165 (N=27)	141 (N=23)	170 (N=24)
16. เทคนิคการลดความสูญเสียดังกล่าวจากการผลิต (7 Wastes)	169 (N=24)	244 (N=37)	199 (N=29)	284 (N=38)	213 (N=27)	214 (N=29)
17. การเพิ่มผลผลิตโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Green Productivity)	38 (N=9)	43 (N=10)	58 (N=13)	28 (N=8)	56 (N=11)	33 (N=7)
18. การเขียนจดหมายธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Business Writing)	5 (N=1)	31 (N=6)	5 (N=1)	11 (N=2)	20 (N=7)	6 (N=2)
20. การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Presentation)	9 (N=4)	31 (N=8)	16 (N=4)	35 (N=7)	26 (N=5)	21 (N=5)
21. การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	64 (N=12)	118 (N=24)	51 (N=11)	75 (N=17)	74 (N=15)	144 (N=21)

ตารางที่ 3.23 ร้อยละ ของเหตุผลในการเข้าฝึกอบรม จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม และโดยรวม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	(N=106)	(N=72)	(N=34)	(N=24)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	21.70(23)	19.44(14)	26.47(9)	4.17(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	39.62(42)	34.72(25)	50.00(17)	66.67(16)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	50.00(53)	51.39(37)	47.06(16)	29.17(7)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	2.83(3)	2.78(2)	2.94(1)	-
2. เทคนิคการเขียนโครงการธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อ (Business Plan)	(N=38)	(N=22)	(N=16)	(N=1)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	10.53(4)	13.64(3)	6.25(1)	-
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	26.32(38)	18.18(4)	37.50(6)	-
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	52.63(38)	59.09(13)	43.75(7)	-
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	-	-
3. การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	(N=130)	(N=75)	(N=55)	(N=26)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	24.62(32)	21.33(16)	29.09(16)	19.23(5)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	56.15(73)	54.67(41)	58.18(32)	73.08(19)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	32.31(42)	32.00(24)	32.73(18)	11.54(3)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	2.31(3)	2.67(2)	1.82(1)	-
4. กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	(N=128)	(N=77)	(N=51)	(N=25)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	19.53(25)	19.48(15)	19.61(10)	16.00(4)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	48.44(62)	48.05(37)	49.02(25)	48.00(12)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	40.63(52)	41.56(32)	39.22(20)	40.00(10)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	1.56(2)	-	3.92(2)	8.00(2)
5. การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	(N=109)	(N=72)	(N=37)	(N=18)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	20.18(22)	20.83(15)	18.92(7)	11.11(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	41.28(45)	36.11(26)	51.35(19)	44.44(8)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	45.87(50)	44.44(32)	48.65(18)	22.22(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	2.75(3)	2.78(2)	2.70(1)	16.67(3)
6. ทักษะการเป็นนักขายแบบมืออาชีพ (Professional Sales Techniques)	(N=62)	(N=41)	(N=21)	(N=9)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	22.58(14)	19.51(8)	28.57(6)	22.22(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	50.00(31)	53.66(22)	42.86(9)	66.67(6)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	25.81(16)	26.83(11)	23.81(5)	44.44(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	4.84(3)	2.44(1)	9.52(2)	-
7. ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	(N=90)	(N=45)	(N=45)	(N=29)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	18.89(17)	22.22(10)	15.56(7)	10.34(3)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	56.67(51)	55.56(25)	57.78(26)	62.07(18)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	32.22(29)	26.67(12)	37.78(17)	41.38(12)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	4.44(4)	6.67(3)	2.22(1)	-
8. การบริการที่เป็นเลิศเหนือความคาดหวัง	(N=46)	(N=25)	(N=21)	(N=15)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	13.04(6)	12.00(3)	14.29(3)	6.67(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	41.30(19)	36.00(9)	47.62(10)	53.33(8)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	36.96(17)	40.00(10)	33.33(7)	40.00(6)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	4.35(2)	4.00(1)	4.76(1)	-

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
9. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยการจัดทำดัชนีชี้วัดแบบ Balanced Scorecard (Balanced Scorecard)	(N=67)	(N=30)	(N=37)	(N=26)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	11.94(8)	3.33(1)	18.92(7)	26.92(7)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	49.25(33)	36.67(11)	59.46(22)	42.31(11)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	31.34(21)	43.33(13)	21.62(8)	15.38(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	7.46(5)	6.67(2)	8.11(3)	-
10. การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	(N=143)	(N=83)	(N=60)	(N=35)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	22.38(32)	25.30(21)	18.33(11)	14.29(5)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	53.85(77)	49.40(41)	60.00(36)	51.43(18)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	28.67(41)	27.71(23)	30.00(18)	34.29(12)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	1.40(2)	1.20(1)	1.67(1)	-
11. กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	(N=111)	(N=65)	(N=46)	(N=32)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	31.53(35)	29.23(19)	34.78(16)	12.50(4)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	45.95(51)	49.23(32)	41.30(19)	65.63(21)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	25.23(28)	27.69(18)	21.74(10)	21.88(7)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	3.60(4)	3.08(2)	4.35(2)	-
12. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	(N=37)	(N=14)	(N=23)	(N=9)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	13.51(5)	21.43(3)	8.70(2)	11.11(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	37.84(14)	35.71(5)	39.13(9)	44.44(4)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	45.95(17)	28.57(4)	56.52(13)	44.44(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	2.70(1)	7.14(1)	-	-

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
13. เทคนิคการจัดซื้อยุคใหม่ (Purchasing Techniques)	(N=61)	(N=36)	(N=25)	(N=16)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	13.11(8)	8.33(3)	20.00(5)	12.50(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	49.18(30)	44.44(16)	56.00(14)	68.75(11)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	29.51(18)	38.89(14)	16.00(4)	37.50(6)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	1.64(1)	2.78(1)	-	-
14. เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	(N=106)	(N=61)	(N=45)	(N=27)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	28.30(30)	29.51(18)	26.67(12)	29.63(8)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	54.72(58)	50.82(31)	60.00(27)	59.26(16)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	31.13(33)	34.43(21)	26.67(12)	22.22(6)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	0.94(1)	1.64(1)	-	-
15. เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	(N=136)	(N=80)	(N=56)	(N=16)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	26.47(36)	21.25(17)	33.93(19)	37.50(6)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	50.00(68)	48.75(39)	51.79(29)	56.25(9)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	31.62(43)	36.25(29)	25.00(14)	6.25(1)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	4.41(6)	5.00(4)	3.57(2)	-
16. เทคนิคการลดความสูญเสียดังกล่าว (7 Wastes)	(N=184)	(N=113)	(N=71)	(N=38)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	41.30(76)	38.94(44)	45.07(32)	21.05(8)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	39.13(72)	37.17(42)	42.25(30)	60.53(23)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	25.54(47)	27.43(31)	22.54(16)	18.42(7)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	2.72(5)	0.88(1)	5.63(4)	2.63(1)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
17. การเพิ่มผลผลิตโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Green Productivity)	(N=58)	(N=30)	(N=28)	(N=14)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	18.97(11)	16.67(5)	21.43(6)	14.29(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	29.31(17)	23.33(7)	35.71(10)	35.71(5)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	48.28(28)	43.33(13)	53.57(15)	28.57(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	22.41(13)	23.33(7)	21.43(6)	14.29(2)
18. การเขียนจดหมายธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Business Writing)	(N=19)	(N=11)	(N=8)	(N=9)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	26.32(5)	18.18(2)	37.50(3)	-
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	57.89(11)	63.64(7)	50.00(4)	44.44(4)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	10.53(2)	18.18(2)	-	33.33(3)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	10.53(2)	18.18(2)	-	22.22(2)
20. การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Presentation)	(N=33)	(N=16)	(N=17)	(N=20)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	18.18(6)	12.50(2)	23.53(4)	5.00(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	33.33(11)	37.50(6)	29.41(5)	50.00(10)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	30.30(10)	37.50(6)	23.53(4)	25.00(5)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	3.03(1)	-	5.88(1)	-
21. การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	(N=100)	(N=56)	(N=44)	(N=32)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	29.00(29)	26.79(15)	31.82(14)	18.75(6)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	49.00(49)	55.36(31)	40.91(18)	56.25(18)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	19.00(19)	16.07(9)	22.73(10)	18.75(6)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	7.00(7)	7.14(4)	6.82(3)	-

ตารางที่ 3.24 ร้อยละ ของเหตุผลในการเข้าฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อลูมิเนียม	เครื่องจักร
1. การบริหารความเสี่ยงของกิจการ (Risk Management)	(N=17)	(N= 19)	(N=18)	(N=16)	(N=22)	(N=14)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	5.88(1)	47.37(9)	11.11(2)	25.00(4)	22.73(5)	14.29(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	64.71(11)	15.79(3)	22.22(4)	25.00(4)	50.00(11)	64.29(9)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	29.41(5)	52.63(10)	66.67(12)	56.25(9)	54.55(12)	35.71(5)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	5.88(1)	5.26(1)	-	-	4.55(1)	-
2. เทคนิคการเขียนโครงการธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อ (Business Plan)	(N=4)	(N=7)	(N=5)	(N=7)	(N=11)	(N=4)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	-	28.57(2)	-	14.29(1)	18.18(2)	-
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	25.00(1)	14.29(1)	20.00(1)	57.14(4)	9.09(1)	50.00(2)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	75.00(3)	42.86(3)	60.00(3)	57.14(4)	54.55(6)	25.00(1)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	-	-	-	-
3. การจัดทำต้นทุนและรายได้ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร (Activity-based Costing)	(N=19)	(N=24)	(N=23)	(N=24)	(N=21)	(N=19)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	10.53(2)	33.33(8)	13.04(3)	20.83(5)	42.86(9)	26.32(5)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	68.42(13)	58.33(14)	47.83(11)	45.83(11)	66.67(14)	52.63(10)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	26.32(5)	41.67(10)	39.13(9)	33.33(8)	28.57(6)	21.05(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	-	8.33(2)	4.76(1)	-
4. กลยุทธ์การตลาด เพื่อช่วงชิงและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Strategic Marketing)	(N=18)	(N=21)	(N=29)	(N=28)	(N=18)	(N=14)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	22.22(4)	19.05(4)	13.79(4)	25.00(7)	22.22(4)	7.14(1)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อโลหะ	เครื่องจักร
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	66.67(12)	42.86(9)	34.48(10)	39.29(11)	55.56(10)	71.43(10)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	22.22(4)	57.14(12)	51.72(15)	42.86(12)	38.89(7)	14.29(2)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	11.11(2)	-	-	-	-	-
5. การบริหารการตลาดอย่างสร้างสรรค์ (Marketing Management)	(N=16)	(N=19)	(N=22)	(N=25)	(N=17)	(N=10)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	18.75(3)	21.05(4)	-	36.00(9)	23.53(4)	20.00(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	50.00(8)	21.05(4)	45.45(10)	44.00(11)	41.18(7)	50.00(5)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	43.75(7)	68.42(13)	59.09(13)	36.00(9)	35.29(6)	20.00(2)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	6.25(1)	10.53(2)	-	-	-	-
6. ทักษะการเป็นนักขายแบบมืออาชีพ (Professional Sales Techniques)	(N=7)	(N=6)	(N=8)	(N=20)	(N=13)	(N=8)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	14.29(1)	16.67(1)	37.50(3)	30.00(6)	7.69(1)	25.00(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	71.43(5)	66.67(4)	12.50(1)	55.00(11)	53.85(7)	50.00(4)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	14.29(1)	50.00(3)	50.00(4)	10.00(2)	23.08(3)	37.50(3)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	12.50(1)	5.00(1)	-	12.50(1)
7. ทีมงานสร้างความร่วมมือเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (Team Cooperation For Change)	(N=14)	(N=16)	(N=14)	(N=23)	(N=10)	(N=13)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	14.29(2)	18.75(3)	28.57(4)	26.09(6)	-	15.38(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	57.14(8)	43.75(7)	57.14(8)	56.52(13)	70.00(7)	53.85(7)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	35.71(5)	50.00(8)	35.71(5)	26.09(6)	20.00(2)	23.08(3)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	6.25(1)	-	-	-	23.08(3)
8. การบริการที่เป็นเลิศเหนือความคาดหวัง	(N=6)	(N=11)	(N=4)	(N=13)	(N=4)	(N=7)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	-	18.18(2)	25.00(1)	23.08(3)	-	-

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อโลหะ	เครื่องจักร
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	33.33(2)	36.36(4)	25.00(1)	46.15(6)	50.00(2)	57.14(4)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	50.00(3)	63.64(7)	25.00(1)	30.77(4)	-	28.57(2)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	-	15.38(2)	-	-
9. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยการจัดทำดัชนีชี้วัดแบบ Balanced Scorecard (Balanced Scorecard)	(N=7)	(N=11)	(N=9)	(N=17)	(N=8)	(N=15)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	14.29(1)	18.18(2)	22.22(2)	5.88(1)	-	13.33(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	71.43(5)	63.64(7)	11.11(1)	52.94(9)	37.50(3)	53.33(8)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	14.29(1)	27.27(3)	55.56(5)	35.29(6)	25.00(2)	26.67(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	18.18(2)	22.22(2)	-	-	6.67(1)
10. การวางแผนการทำงาน สำหรับผู้บริหาร/พนักงาน (How To Plan Your Work)	(N=18)	(N=33)	(N=24)	(N=28)	(N=19)	(N=21)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	11.11(2)	24.24(8)	12.50(3)	28.57(8)	42.11(8)	14.29(3)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	61.11(11)	51.52(17)	41.67(10)	46.43(13)	63.16(12)	66.67(14)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	33.33(6)	39.39(13)	45.83(11)	25.00(7)	15.79(3)	4.76(1)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	3.03(1)	-	3.57(1)	-	-
11. กลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)	(N=14)	(N=21)	(N=12)	(N=25)	(N=16)	(N=23)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	28.57(4)	28.57(6)	41.67(5)	28.00(7)	31.25(5)	34.78(8)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	35.71(5)	57.14(12)	33.33(4)	44.00(11)	43.75(7)	52.17(12)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	21.43(3)	33.33(7)	8.33(1)	32.00(8)	37.50(6)	13.04(3)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	7.14(1)	-	-	4.00(1)	-	8.70(2)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อโลหะ	เครื่องจักร
12. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	(N=3)	(N=4)	(N=3)	(N=15)	(N=3)	(N=9)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	-	25.00(1)	-	13.33(2)	33.33(1)	11.11(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	6.67(2)	50.00(2)	-	26.67(4)	33.33(1)	55.56(5)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	33.33(1)	75.00(3)	33.33(1)	53.33(8)	33.33(1)	33.33(3)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	33.33(1)	-	-	-
13. เทคนิคการจัดซื้อยุคใหม่ (Purchasing Techniques)	(N=8)	(N=15)	(N=10)	(N=10)	(N=7)	(N=11)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	12.50(1)	20.00(3)	-	20.00(2)	14.29(1)	9.09(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	62.50(5)	53.33(8)	50.00(5)	40.00(4)	28.57(2)	54.55(6)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	12.50(1)	46.67(7)	40.00(4)	20.00(2)	57.14(4)	-
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	-	-	-	9.09(1)
14. เทคนิคการบริหารคลังสินค้า (Inventory Management)	(N=17)	(N=20)	(N=16)	(N=18)	(N=18)	(N=17)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	25.53(4)	25.00(5)	25.00(4)	38.89(7)	44.44(8)	11.76(2)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	76.47(13)	70.00(14)	31.25(5)	55.56(10)	33.33(6)	58.82(10)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	5.88(1)	40.00(8)	50.00(8)	27.78(5)	44.44(8)	17.65(3)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	-	-	5.56(1)	-
15. เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแบบค่อยเป็นค่อยไป (ไคเซน)	(N=17)	(N=25)	(N=20)	(N=27)	(N=23)	(N=24)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	35.29(6)	24.00(6)	25.00(5)	37.04(10)	26.09(6)	12.50(3)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	64.71(11)	36.00(9)	20.00(4)	51.85(14)	65.22(15)	62.50(15)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	11.76(2)	52.00(13)	60.00(12)	11.11(3)	39.13(9)	16.67(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	8.00(2)	-	3.70(1)	8.70(2)	4.17(1)

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อลูมิเนียม	เครื่องจักร
16. เทคนิคการลดความสูญเสีย จากการผลิต (7 Wastes)	(N=24)	(N=37)	(N=29)	(N=38)	(N=27)	(N=29)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	29.17(7)	29.73(11)	37.93(11)	60.53(23)	48.15(13)	37.93(11)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	62.50(15)	40.54(15)	17.24(5)	26.32(10)	51.85(14)	44.83(13)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	8.33(2)	32.43(12)	48.28(14)	21.05(8)	25.93(7)	13.79(4)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	2.70(1)	-	-	7.41(2)	6.90(2)
17. การเพิ่มผลผลิตโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Green Productivity)	(N=9)	(N=10)	(N=13)	(N=8)	(N=11)	(N=7)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	11.11(1)	30.00(3)	15.38(2)	12.50(1)	27.27(3)	14.29(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	22.22(2)	30.00(3)	15.38(2)	50.00(4)	18.18(2)	71.43(5)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	44.44(4)	30.00(3)	69.23(9)	50.00(4)	54.55(6)	28.57(2)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	44.44(4)	30.00(3)	15.38(2)	-	18.18(2)	28.57(2)
18. การเขียนจดหมายธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Business Writing)	(N=1)	(N=6)	(N=1)	(N=2)	(N=7)	(N=2)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	100.0(1)	16.67(1)	100.00(1)	100.00(2)	-	-
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	-	50.00(3)	-	100.00(2)	71.43(5)	100.00
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	-	16.67(1)	-	50.00(1)	-	-
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	16.67(1)	-	-	14.29(1)	-
20. การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Presentation)	(N=4)	(N=8)	(N=4)	(N=7)	(N=5)	(N=5)
- สามารถนำไปแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่	-	25.00(2)	50.00(2)	14.29(1)	-	20.00(1)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	25.00(1)	12.50(1)	25.00(1)	28.57(2)	40.00(2)	40.00(2)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	50.00(2)	62.50(5)	25.00(1)	-	20.00(1)	20.00(1)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	-	-	-	14.29(1)	-	-

หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม	อาหาร	สิ่งทอ	ไม้แปรรูป	ยาง/พลาสติก	โลหะ/อโลหะ	เครื่องจักร
21. การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications)	(N=12)	(N=24)	(N=11)	(N=17)	(N=15)	(N=21)
- สามารถนำไปแก้ปัญหที่องค์กรกำลังประสบอยู่	33.33(4)	20.83(5)	18.18(2)	35.29(6)	46.67(7)	23.81(5)
- สามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้	41.67(5)	54.17(13)	36.36(4)	41.18(7)	60.00(9)	52.38(11)
- คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต	8.33(1)	25.00(6)	45.45(5)	17.65(3)	13.33(2)	9.52(2)
- เป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ	16.67(2)	12.50(3)	9.09(1)	5.88(1)	-	-

ตารางที่ 3.25 ร้อยละ ของค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อครั้งในการฝึกอบรม

ค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อครั้งในการฝึกอบรม	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
พนักงานทั่วไป	(N=211)	(N=130)	(N=81)	(N=53)
ต่ำกว่า 700 บาท	57.3(121)	63.1(82)	48.1(39)	41.5(22)
700-1,000 บาท	28.9(61)	25.4(33)	34.6(28)	30.2(16)
สูงกว่า 1,000 บาท	13.7(29)	11.5(15)	17.3(14)	28.3(15)
หัวหน้างาน	(N=216)	(N=128)	(N=88)	(N=49)
ต่ำกว่า 3,000 บาท	67.6(146)	78.1(100)	52.3(46)	53.1(26)
3,000-5,000 บาท	28.7(62)	18.8(24)	43.2(38)	38.8(19)
สูงกว่า 5,000 บาท	3.7(8)	3.1(4)	4.5(4)	8.2(4)
ผู้บริหาร	(N=200)	(N=123)	(N=77)	(N=49)
ต่ำกว่า 10,000 บาท	70.0(140)	76.4(94)	59.7(46)	65.3(32)
10,000-20,000 บาท	24.0(48)	17.9(22)	33.8(26)	30.6(15)
สูงกว่า 20,000 บาท	6.0(12)	5.7(7)	6.5(5)	4.1(2)

ตารางที่ 3.26 ร้อยละ ของสถานที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม

สถานที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม	โดยรวม (N = 231)	ขนาดย่อม (N = 127)	ขนาดกลาง (N = 84)	ขนาดใหญ่ (N = 46)
ในองค์กร	59.7(126)	61.4(78)	57.1(48)	56.5(26)
นอกองค์กร	40.3(85)	38.6(49)	42.9(36)	43.5(20)

ตารางที่ 3.27 ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาการฝึกอบรมต่อครั้งสำหรับพนักงาน

ระยะเวลาการฝึกอบรมต่อครั้งสำหรับพนักงาน	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
สำหรับพนักงานทั่วไป 2-3 วัน	(N=231)	(N=139)	(N=92)	(N=55)
เห็นด้วย	57.6(133)	57.6(80)	57.6(53)	45.5(25)
ไม่เห็นด้วย	42.4(98)	42.4(59)	42.4(39)	54.5(30)
ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย (วัน)	1.19(91)	1.13(52)	1.26(39)	1.35(26)
สำหรับหัวหน้างาน 2 วัน	(N=231)	(N=138)	(N=93)	(N=54)
เห็นด้วย	74.0(171)	71.7(99)	77.4(72)	85.2(46)
ไม่เห็นด้วย	26.0(60)	28.3(39)	22.6(21)	14.8(8)
ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย (วัน)	1.67(57)	1.62(37)	1.75(20)	1.00(7)

ระยะเวลาการฝึกอบรมต่อครั้งสำหรับ พนักงาน	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
สำหรับผู้บริหาร ไม่เกิน 1 วัน	(N=227)	(N=135)	(N=92)	(N=54)
เห็นด้วย	88.5(201)	88.9(120)	88.0(81)	72.2(39)
ไม่เห็นด้วย	11.5(26)	11.1(15)	12.0(11)	27.8(15)
ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย (วัน)	4.64(25)	2.73(15)	7.5(10)	2.27(11)

ตารางที่ 3.28 ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนผู้เข้าเรียนสูงสุดสำหรับหลักสูตรการเรียนการสอน
ตามปกติ 1 หลักสูตร

จำนวนผู้เข้าเรียนสูงสุดสำหรับหลักสูตร การเรียนการสอนตามปกติ 1 หลักสูตร	โดยรวม	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
สำหรับพนักงานทั่วไป 40-50 คน	(N=229)	(N=137)	(N=92)	(N=53)
เห็นด้วย	64.2(147)	67.2(92)	59.8(55)	66.0(35)
ไม่เห็นด้วย	35.8(82)	32.8(45)	40.2(37)	34.0(18)
จำนวนผู้เข้าเรียนโดยเฉลี่ย (คน)	26(79)	26(42)	26(37)	35(16)
สำหรับหัวหน้างาน 30-40 คน	(N=227)	(N=136)	(N=91)	(N=54)
เห็นด้วย	71.8(163)	72.1(98)	71.4(65)	53.7(29)
ไม่เห็นด้วย	28.2(64)	27.9(38)	28.6(26)	46.3(25)
จำนวนผู้เข้าเรียนโดยเฉลี่ย (คน)	19(64)	19(38)	19(26)	25(22)
สำหรับผู้บริหาร ไม่เกิน 20 คน	(N=227)	(N=136)	(N=91)	(N=53)
เห็นด้วย	86.8(197)	86.8(118)	86.8(79)	83.0(44)
ไม่เห็นด้วย	13.2(30)	13.2(18)	13.2(12)	17.0(9)
จำนวนผู้เข้าเรียนโดยเฉลี่ย (คน)	16(28)	15(16)	17(12)	9(6)

ตารางที่ 3.29 ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับวันที่ควรจัดฝึกอบรม

วันที่ควรจัดฝึกอบรม	โดยรวม (N = 213)	ขนาดย่อม (N = 132)	ขนาดกลาง (N = 81)	ขนาดใหญ่ (N = 50)
วันจันทร์ถึงศุกร์ ในเวลาทำการ	36.2(77)	37.9(50)	33.3(27)	30.0(15)
วันจันทร์ถึงศุกร์ นอกเวลาทำการ	5.2(11)	6.8(9)	2.5(2)	4.0(2)
วันเสาร์ ในเวลาทำการ	39.4(84)	34.1(45)	48.1(39)	46.0(23)
วันเสาร์ นอกเวลาทำการ	11.3(24)	12.9(17)	8.6(7)	16.0(8)
วันอาทิตย์	8.0(17)	8.3(11)	7.4(6)	4.0(2)

ส่วนที่ 4 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.1 ร้อยละ ของการรู้จัก/เคยได้ยินคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

การรู้จัก/เคยได้ยินคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้”	โดยรวม (N = 235)	ขนาดย่อม (N = 143)	ขนาดกลาง (N = 92)	ขนาดใหญ่ (N = 53)
ไม่เคย	49.8(117)	58.0(83)	37.0(34)	43.4(23)
เคยได้ยิน แต่ไม่ทราบความหมาย	40.9(96)	37.1(53)	46.7(43)	49.1(26)
ทราบความหมาย	9.4(22)	4.9(7)	16.3(15)	7.5(4)

ตารางที่ 4.2 ร้อยละ ของการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ให้แก่พนักงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ให้แก่พนักงาน	โดยรวม (N = 237)	ขนาดย่อม (N = 144)	ขนาดกลาง (N = 93)	ขนาดใหญ่ (N = 54)
ไม่มี	14.8(35)	16.7(24)	11.8(11)	1.9(1)
มี	85.2(202)	83.3(120)	88.2(82)	98.1(53)
ประชุม/ชี้แจงพนักงาน	86.6(175)	85.8(103)	87.8(72)	90.6(48)
ที่ปิดประกาศ	75.7(153)	67.5(81)	87.8(72)	90.6(48)
วารสารองค์กร / จดหมายข่าว	13.9(28)	10.8(13)	18.3(15)	15.1(8)
อีเมลล์	5.0(10)	4.2(5)	6.1(5)	9.4(5)
อินเทอร์เน็ต	8.4(7)	4.2(5)	14.6(12)	11.3(6)
อินทราเน็ต	1.5(3)	-	3.7(3)	9.4(5)
ห้องสมุด / มุมหนังสือ	10.4(21)	5.8(7)	17.1(14)	11.3(6)
อื่นๆ	1.0(2)	0.8(1)	1.2(1)	1.9(1)

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ของการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรแสดงความคิดเห็น (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรแสดงความคิดเห็น	โดยรวม (N = 241)	ขนาดย่อม (N = 146)	ขนาดกลาง (N = 95)	ขนาดใหญ่ (N = 54)
การประชุมพนักงาน	82.2(198)	80.1(117)	85.3(81)	85.2(46)
ที่ปิดประกาศ	22.4(54)	21.9(32)	23.2(22)	42.6(23)
กล่องรับความคิดเห็น	34.0(82)	31.5(46)	37.9(36)	42.6(23)
บันทึกภายใน (Memo)	23.7(57)	18.5(27)	31.6(30)	33.3(18)
e-mail	2.5(6)	1.4(2)	4.2(4)	3.7(2)

ตารางที่ 4.4 ร้อยละ ของความรู้สึกของพนักงานต่อการจัดอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน

ความรู้สึกของพนักงานต่อการจัดอบรม นอกเวลาปฏิบัติงาน	โดยรวม (N = 222)	ขนาดย่อม (N = 132)	ขนาดกลาง (N = 90)	ขนาดใหญ่ (N = 52)
ไม่ยอมเข้าร่วม	39.6(88)	39.4(52)	4.0(36)	36.5(19)
เฉยๆ	24.8(55)	26.5(35)	22.2(20)	25.0(13)
ยินดีเข้าร่วม	35.6(79)	34.1(45)	37.8(34)	38.5(20)