

การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม



นายวันชัย สุทิน

004572

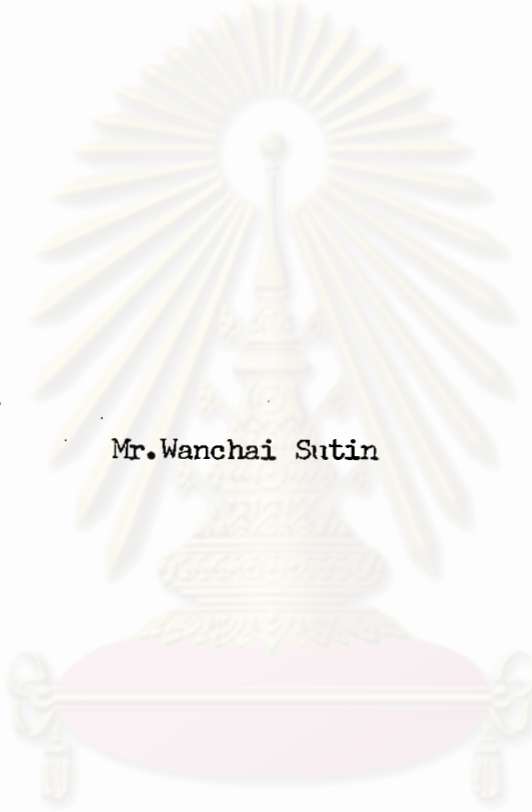
ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ. ศ. ๒๕๒๒

MANAGEMENT TRAINING OF THAILAND MANAGEMENT
DEVELOPMENT AND PRODUCTIVITY CENTRE, INDUSTRIAL PROMOTION DEPARTMENT



Mr. Wanchai Sutin

คุณย์จิตยทรัพย์ากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1979


หัวข้อวิทยานิพนธ์ "การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม"

โดย นายวันชัย สุทิน


ภาควิชา การปกครอง

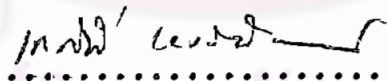
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันท์

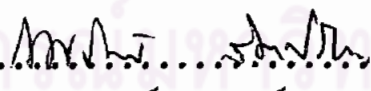
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

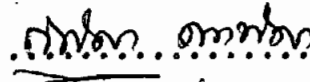
.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิษฐ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันท์)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา)

.....  กรรมการ
(นางสาวสุพัตรา ควงพิตร)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ชื่อ นายวันชัย สุทิน
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันท์
ภาควิชา การปกครอง
ปีการศึกษา ๒๕๖๒



บทคัดย่อ

ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ศูนย์ ฯ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการอบรมบุคคลจากหน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรมและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยให้มีความสามารถในเทคนิคการจัดการเพิ่มขึ้น

ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยตั้งมาได้สิบเจ็ดปีแล้ว โดยรัฐบาลได้รับข้อเสนอแนะและความร่วมมือจากองค์การสหประชาชาติ วัตถุประสงค์หลักของศูนย์ ฯ คือ การยกระดับมาตรฐานการครองชีพโดยการเพิ่มผลผลิตด้านอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีการฝึกอบรม เทคนิคการจัดการสมัยใหม่แก่เจ้าหน้าที่และข้าราชการ เพื่อปรับปรุงการจัดการและการปฏิบัติงานในทุกระดับ ปัจจุบันศูนย์ ฯ มีฐานะเป็น "กอง" ในสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ศูนย์ ฯ นับเป็นหน่วยงานขนาดกลาง มีข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำรวมแปดสิบห้าคน นอกจากความรับผิดชอบหลักคือการฝึกอบรมด้าน การจัดการ

ศูนย์ ฯ ยังให้บริการปรึกษา แนะนำ ด้านการจัดการทุกสาขาแก่อนุทยานธุรกิจ อุตสาหกรรม อีกทั้งมีภารกิจอื่น ๆ ในการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต อาทิ เช่น งานพิจารณาสนับสนุนช่าง ผู้ชำนาญและนักธุรกิจชาวต่างประเทศเข้าเมืองเพื่อ ประโยชน์แก่อุตสาหกรรม งานสำรวจความต้องการของอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค และการขอความร่วมมือด้านการจัดการจากต่างประเทศ เป็นต้น ปรากฏว่า งาน และความรับผิดชอบของศูนย์ซึ่งมีขอบเขตกว้างขวางขึ้น มีส่วนช่วยในการเพิ่มผล ผลิตอุตสาหกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ ฯ ที่ตั้งไว้

การศึกษานี้มุ่งที่จะติดตามผลการฝึกอบรมของศูนย์ ฯ ในระยะที่ผ่านมา ข้อมูลที่ได้มาแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ของผู้ที่เคยผ่านการอบรมจากศูนย์ ฯ และ ผู้บังคับบัญชาที่เคยส่งผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ารับการอบรมมีความเห็นพ้องกันว่า การฝึกอบรม นี้ให้ประโยชน์อย่างยิ่ง โดยเฉพาะได้ช่วยพัฒนาและปรับปรุงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้รับการอบรมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี ปรากฏว่า ในการดำเนินงานของศูนย์ ฯ ยังคงประสบปัญหา และอุปสรรคหลายประการ เช่น งบประมาณในการดำเนินงานมีจำกัด งบประมาณ สรรหาตัวบุคคลไม่คล่องตัวและไม่ค่อยได้คนที่มีคุณสมบัติตามต้องการหรือตรงกับงาน มีปัญหาความแตกต่าง เกี่ยวกับสถานภาพและการเลื่อนชั้นระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่ม ลูกจ้างประจำ และการขาดแคลนวิทยากรผู้มีความสามารถ ซึ่งศูนย์ ฯ เองก็กำลัง ดำเนินการหาทางแก้ไขปัญหานั้นอยู่

แม้ว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรค แต่ศูนย์ ฯ ก็ประสบผลสำเร็จอย่างเห็นได้ ชัด โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับผลงานในปีที่ผ่านมา ๆ มา ผลสำเร็จ นี้ทำให้ศูนย์วางแผนและโครงการที่จะขยายบริการด้านการฝึกอบรมออกไปยัง ส่วน ภูมิภาคเพื่อสนองความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค งานนี้ยังจะส่งผล

ให้ศูนย์ ฯ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในอันที่จะได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานเบื้องบนมากขึ้น

ผู้เขียนยังได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศูนย์ ฯ และปัญหาของศูนย์ ฯ ไว้อีกด้วย ตัวอย่างเช่น ในปัญหาค่างบประมาณ ถ้าศูนย์ ฯ สามารถหาวิธีประหยัดและรอบคอบในการใช้จ่ายงบประมาณที่มีจำกัด และในการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่มีจำกัด ก็จะทำให้ศูนย์ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และจะได้รับความเชื่อถือตลอดจนการสนับสนุนด้านการเงินและเทคนิคจากรัฐบาลและองค์การต่าง ๆ สำหรับเรื่องคุณสมบัติของวิทยากร ศูนย์ ฯ ก็น่าจะวางแผนพัฒนาบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาวไว้ให้รอบคอบสมบูรณ์ ท้ายที่สุด แม้ศูนย์ ฯ จะพยายามแก้ปัญหาความแตกต่างด้านสถานภาพและผลประโยชน์ในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ แต่ก็เป็นวิธีการแก้ไขระยะสั้นที่ไม่ค่อยได้ผล เช่น การสร้างความสามัคคีระหว่างข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตลอดจนเพิ่มสิ่งจูงใจให้กับลูกจ้างประจำ ในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของศูนย์ ฯ น่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด เช่น เปลี่ยนเป็นรัฐวิสาหกิจ เพื่อที่จะให้ทุกคนที่ทำงานในนั้นเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเหมือนกันหมด

ผู้เขียนหวังว่าการศึกษานี้จะช่วยให้มีความเข้าใจในงานฝึกอบรมและการจัดการของศูนย์ ฯ เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยยิ่งขึ้น และเป็นสิ่งกระตุ้นให้มีการศึกษาเรื่องนี้ต่อไปในอนาคต.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title Management Training of Thailand Management
Development and Productivity Centre, Industrial
Promotion Department.

Name Mr. Wanchai Sutin

Thesis Advisor Associate Prof. Kesinee Hongsanand

Department Government

Academic Year 1979

Abstract

The Thailand Management Development and Productivity Center (TMDFC) is one of the government offices which belong to the Department of Industrial Promotion, the Ministry of Industry. It has played an important role in training individuals from business and industrial organizations including state enterprises so that they can improve their management skills.

The TMDFC was established seventeen years ago under the cooperation of the Thai government and the United Nations Organization. Its main objective is to improve the standard of living of the Thais by increasing industrial productivity. This is to be done by improving the management at all levels of the organizations through

the training of modern management techniques. The TMDFC, officially named the Industrial Productivity Division, is now a "division" under the Department of Industrial Promotion.

The TMDFC is a medium - size government division. It has eighty-five officials together with employees. The major responsibility is to organize management training programs ; it also gives consults and advices on management techniques to business and industrial organizations, including the foreign technical assistance for industrial productivity, to survey regional industrial demands, and to arrange international management cooperation. The increase of responsibilities and duties helps to promote directly and indirectly the rapid growth of industrial productivity.

This study is aimed to see how the training programs of the TMDFC work out. The accessible data shows that the majority of trainees and of their superiors agreed that the training was constructive. It helped to develop and improve knowledge and skills which assisted the trainees to work more efficiently.

It was found that the TMDFC has faced several problems such as the insufficient budget, the inability to recruit proper personnel, the conflict between officials and employees on roles and promotion, and lack of qualified trainers. However, the TMDFC has been attempting to solve these problems.

Fortunately, the TMDFC has been successfully and recognised by both public and private organizations in training programs. Therefore, it intends to expand its training services to regional business and industrial organizations.

As mentioned above, suggestions and recommendations will be as follows : the TMDFC would do the best to gain more trust and find the way to get more financial and technical support from the government and other organizations. There should be the man-power development planning for its staff-trainers inorder to improve their qualification. Finally, the TMDFC has to overcome the problem of differences of statuses among personnel by using the merit system in promotion. It will help create unity within the office, and eliminate the gap between officials and employees.

In sum, if it is possible, the TMDFC should be a state enterprise, or merged with any National Training Center. It believes that the training programs of the TMDFC will be more recognised, and it should also encourage further studies on this subject.

กิติกรรมประกาศ

ในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้เขียนได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้มีพระคุณหลายท่านด้วยกัน จึงควรที่จะได้กล่าวนามเพื่อเป็นการระลึกถึงพระคุณของท่านเหล่านั้นไว้ ณ ที่นี้ด้วย คือ



ศาสตราจารย์ ดร. กระมล ทองธรรมชาติ

รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา

ผู้อำนวยการศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย (คุณบุญ เลี้ยวไพโรจน์)

คุณสุพิศรา ดวงพิศรา

เนื่องจากท่านเหล่านี้ได้กรุณาให้คำแนะนำ และแนวทางอันมีประโยชน์ยิ่งแก่ผู้เขียน นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเจ้าหน้าที่ของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยอีกหลายท่าน อาทิเช่น

คุณเชษฐพงษ์ สิริวิธร

คุณณอม วิริยะประเสริฐ

คุณมาลัย เกษมสุวรรณ

คุณนัส บารมีชัย

คุณปอง อากาศศิลป์

คุณเชียรไชย จิตต์แจ้ง

คุณยุจิรา ทองเวส

คุณกอแก้ว วุฒิประไพ

คุณพิสมัย บุญเกียรติ

คุณพิทยา ศิริสัมพันธ์

คุณสร่างทิพย์ สุนทรจัมปะกะ

คุณเทอดชัย ภาชีผล

คุณบุญเจือ บริสุทธิ์เพ็ชร

คุณสุเมธ วงศ์บุญยัง

คุณอุไรวรรณ เชนเทวพร

คุณวิยะดา รัตโนภาส

คุณอานนท์ วงษ์เกษม

คุณพงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ

และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ อีกหลายท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่แผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งแม้จะมีได้ระบุนามไว้ทั้งหมด

หากขาดซึ่งความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้มีพระคุณดังกล่าวแล้ว ลำพังแต่สติปัญญาความสามารถของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียวคงไม่อาจจะประสบความสำเร็จได้

ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

คุณประโยชน์อันใดซึ่งหากจะมีอยู่ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ย่อมเกิดขึ้นจาก
ท่านผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ แต่สำหรับข้อบกพร่องใด ๆ ซึ่ง
อาจจะมิได้อยู่บางผู้เขียนขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ญ
รายการตารางประกอบ	ต
รายการรูปประกอบ	ค
บทที่	
๑. บทนำ	๑
ความสำคัญของ เรื่อง	๑
วัตถุประสงค์การศึกษา	๔
สมมุติฐานของการศึกษา	๕
ขอบเขตในการศึกษา	๖
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	๗
การเสนอเรื่อง	๑๐
๒. ทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรม	
ความหมายของการฝึกอบรม	๑๒
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	๑๖
ประโยชน์ของการฝึกอบรม	๑๗
แบบการบริหารงานฝึกอบรม	๒๑
หลักการจัดโครงการฝึกอบรม	๒๓
ส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรม	๒๖
ประเภทของการฝึกอบรม	๓๑
วิธีการฝึกอบรม	๓๖



บทที่	หน้า
การศึกษามวลและการประเมินผลการฝึกอบรม	๔๔
เทคนิคในการประเมินผล	๔๕
ประโยชน์ของการศึกษามวลและการประเมินผลการฝึกอบรม	๔๘
๓ การบริหารงานและการจัดองค์การของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	
ประวัติความเป็นมา	๕๑
วัตถุประสงค์	๕๖
หน้าที่และความรับผิดชอบ	๕๗
การจัดส่วงาน	๖๔
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่	๗๘
๔ การดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	
รูปแบบการบริหารงานฝึกอบรม	๘๕
ประเภทการฝึกอบรม	๘๗
ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานฝึกอบรม	๙๓
งานให้บริการปรึกษาแนะนำแก่หน่วยธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ	๑๑๓
และหน่วยราชการ	
สรุปผลการดำเนินงานของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	๑๒๐
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๘ - ๒๕๒๐	
แผนงานและโครงการที่ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยจะจัดทำในอนาคต	๑๒๔

บทที่

๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๑๖๖

การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑๖๘

การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑๗๐

๖ สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ ๑๘๘

บรรณานุกรม ๑๙๔

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อประเมินผลการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ๑๘๙

ภาคผนวก ข. สรุปผลการดำเนินงานของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ๑๙๓

ภาคผนวก ค. ตัวอย่างโปรแกรมการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย (โปรแกรมการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๒๐) ๒๑๓

ภาคผนวก ง. ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรม - ส่วนภูมิภาค ของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ๒๓๘

ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรม ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ๒๔๒

ภาคผนวก จ. ระเบียบกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมว่าด้วยการรับ จ่าย การเก็บรักษา เงินรายได้จากการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ๒๔๙

คำสั่งกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่ ๒๘๔/๒๕๒๒ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่าย เงินในการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๒๒. ๒๕๐

ประวัติผู้เขียน ๒๕๓

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
๑	แสดงจำนวนงบประมาณที่ได้รับและรายจ่ายที่จ่ายจริง ปี ๒๕๑๔ - ๒๕๒๐	๑๐๘
๒	ตารางสรุปผลการดำเนินงานของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๔ - ๒๕๒๐	๑๒๐
๓	แสดงประเภทของหน่วยงานที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	๑๒๘
๔	แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการจัดสถานที่ฝึกอบรมและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	๑๓๐
๕	แสดงความเห็นเกี่ยวกับเอกสารประกอบการฝึกอบรม	๑๓๑
๖	แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการบริการและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อเข้ารับการฝึกอบรมและระหว่าง การฝึกอบรม	๑๓๒
๗	แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตร การฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ จัดขึ้น	๑๓๒
๘	แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวิทยากร ผู้บรรยายในการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ	๑๓๓
๙	แสดงผลการฝึกอบรม ฯ	๑๓๔
๑๐	แสดงการผ่านการฝึกอบรมก่อนเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ	๑๓๕

ตารางที่	หน้า	
๑๑	แสดงสถาบันการฝึกอบรมที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมาก่อน	๑๓๖
๑๒	แสดงการเปรียบเทียบการฝึกอบรม ฯ	๑๓๗
๑๓	แสดงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ฯ	๑๓๘
๑๔	แสดงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ฯ	๑๓๘
๑๕	แสดงเหตุผลในการเลื่อนตำแหน่ง ฯ	๑๔๐
๑๖	แสดงทัศนคติต่อการพิจารณาเลือกเข้ารับการอบรม	๑๔๑
๑๗	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อระยะเวลาการอบรม	๑๔๒
๑๘	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อประโยชน์ของหลักสูตร การอบรม	๑๔๓
๑๙	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อประโยชน์ภายหลังการอบรม	๑๔๔
๒๐	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับจากการอบรม ๑๔๕	๑๔๕
๒๑	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๔๖
๒๒	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อความกระตือรือร้นของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๔๗
๒๓	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อประสิทธิภาพของงานของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๔๘
๒๔	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อความรู้สึกประทับใจของผู้นำบังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๔๘

ตารางที่

หน้า

๒๕	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อปริมาณงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๕๐
๒๖	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อคุณภาพผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๕๑
๒๗	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๕๒
๒๘	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อความถี่ริเริ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่	๑๕๓
๒๙	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ฯลฯ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๕๔
๓๐	แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อการเลือกส่งผู้ใต้บังคับบัญชาไปรับการฝึกอบรม	๑๕๕

รายการรูปประกอบ

	หน้า
แผนผังการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	๓๖
แผนผังการแบ่งส่วนราชการของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	๓๗
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	๔๑
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการและเผยแพร่ทางวิชาการ	๔๒
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการจัดการ	๔๓
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการวิศวกรรม	๔๔
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายปรึกษาแนะนำ	๔๕



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย