

การศึกษาความต้องการของบุคลากรฝึกอบรม
เกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม



นางสาว จุฬพัชร เหมวรรณวดีกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2542

ISBN 974-332-975-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF TRAINING PERSONNEL'S NEEDS
FOR RESEARCH BASED KNOWLEDGE IN TRAINING

Miss Chulaporn Hemwanwadeekul



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Audio – Visual Communications
Department of Audio – Visual Education

Graduate School

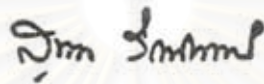
Chulalongkorn University

Academic Year 1999

ISBN 974-332-975-7

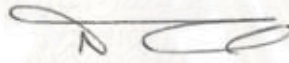
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความต้องการของบุคลากรฝึกอบรม
เกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม
โดย นางสาวจุฬาร เหมวรรณดีกุล
ภาควิชา โสตทัศนศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

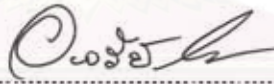


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา กีระนันทน์)

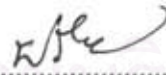
กรรมการการสอบวิทยานิพนธ์



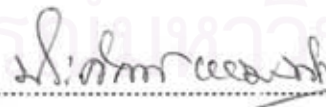
.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สมเชาว์ เนตรประเสริฐ)



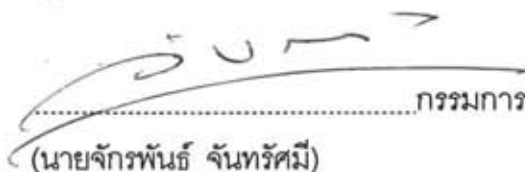
.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา วิหคโต)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประดักดิ์ หอมสนิท)



.....กรรมการ
(นายจักรพันธ์ จันทรัมย์)

จุฬารัตน์ เหมวรรณวดีกุล : การศึกษาความต้องการของบุคลากรฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม (A STUDY OF TRAINING PERSONNEL'S NEEDS FOR RESEARCH BASED KNOWLEDGE IN TRAINING) อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 133 หน้า, ISBN 974-332-975-7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาของบุคลากรฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ จำนวน 277 คน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 126 คน และภาคเอกชน จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคเชฟเฟ และ การทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า :

1. หัวข้อหลัก และหัวข้อย่อยเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มต้องการเรียงตามลำดับความต้องการ ได้แก่ (1) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม : การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และหัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) หลักสูตรและโครงการฝึกอบรม : ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตร และโครงการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม และรูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม : รูปแบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เกณฑ์ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมและเครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม
2. บุคลากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ระบุความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการวิจัยฝึกอบรมในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม การวิจัยปฏิบัติการ ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม และขอบเขตพื้นที่ศึกษาวิจัยทั่วประเทศ
3. บุคลากรฝึกอบรม ระบุว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในระดับมาก 2 เรื่อง คือ ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ และจำนวนผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมีน้อยเกินไป
4. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนมีความต้องการและมีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยด้านฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความต้องการแตกต่างกัน 23 เรื่อง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวพบว่าบุคลากรฝึกอบรมมีความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบการวิจัยด้านฝึกอบรมแตกต่างกัน 8 เรื่อง และมีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยด้านฝึกอบรม 4 เรื่อง บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจมีปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมจากภาครัฐและเอกชน

ภาควิชา โสวัตศนศึกษา
สาขาวิชา โสวัตศนศึกษา
ปีการศึกษา 2542

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3970323927 : MAJOR AUDIO-VISUAL COMMUNICATIONS

KEY WORD : NEEDS/ RESEARCH BASED KNOWLEDGE IN TRAINING/ TRAINING PERSONNEL

CHULAPORN HEMWANWADEEKUL : A STUDY OF TRAINING PERSONNEL'S NEEDS FOR RESEARCHED KNOWLEDGE IN TRAINING. THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF. ONJAREE NATAKUATOONG, Ph.D. 133 pp. ISBN 974-332-975-7

The purposes of this research were to determine and to compare the perceived needs and problems for research based knowledge in training, as stated by training personnel. The samples were 277 government training officers, 126 public enterprise training officers and 180 private training officers. A survey instrument was employed to gather data. Descriptive statistics were used to analyze the data including frequency, percentage, \bar{X} , S.D., one-way ANOVA, Sheffe' method, and Chi-square test.

The results revealed that :

1. The research topics and sub-topics for training personnel in rank order of needs were (1) training needs : analysis of performance problems in organization, process and methods for training needs assessment, and methods for implementing needs; (2) curriculum and training project : an appropriate objectives and content, guidelines for developing curriculum and training project, and a model of curriculum and training project, (3) training evaluation and follow-up study : a model of training evaluation and follow-up study, criteria for evaluation and follow-up study, and an instrument for evaluation and follow-up study.

2. The training personnel indicated the needs for research components in high level as following : survey questionnaire as research instrument, action research, study data from trainees, and collect data around the country.

3. Training personnel rated two research problems in high level. There were unavailable research findings and research findings could not be used to solve training problems.

4. There appeared to be some significant differences at .05 level in perceived needs and problems of training personnel in government organization, public enterprise organization and private sectors. Chi-square analyses indicated twenty-three significant differences in perceived needs between training personnel from three different organizations. Results of a one-way analysis of variance indicated that there were eight significant differences in perceived needs for research components and four significant differences in perceived research problems of the three groups. Training personnel from public enterprise organization tended to have more problems than personnel from government organization and private sector.

ภาควิชา โสวัตศนศึกษา

สาขาวิชา โสวัตศนศึกษา

ปีการศึกษา 2542

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถ ความช่วยเหลือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ ตลอดจนดูแลเอาใจใส่ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รองศาสตราจารย์สมเชาว์ เนตรประเสริฐ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิหคโต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท และคุณจักรพันธ์ จันทรัมย์ ที่ได้กรุณาให้แนวคิด ตลอดจนคำแนะนำต่าง ๆ รวมไปถึงการแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณทวี ช่างเพชร รองผู้อำนวยการโครงการระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ และรองประธานบริหาร อาวุโส บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อบเมนต์ จำกัด (มหาชน) ผู้ซึ่งกรุณาอนุมัติให้ผู้วิจัย ได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อและได้ให้เวลาในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลา ให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งให้ทุนการสนับสนุนทุนอุดหนุนในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ บุคลากรฝึกอบรมทุกท่าน ที่สละเวลารอกแบบสอบถามและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ อาจารย์อรุณี ยันตรปรกรณ์ คุณปรีชาและคุณสุธิภา นาครัตน์ คุณปิยาพร ชาวสอาด ผู้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้ และคุณเทอดศักดิ์ ประเสนมุล ผู้ซึ่งคอยให้กำลังใจและเป็นเพื่อนเดินทางไปเก็บข้อมูล ตลอดจนคุณวิมล โชคมิ่งขวัญ คุณวรรณรัฐ เขียวไพรเวช คุณสุขศิริ บริบาลประสิทธิ์ น้อง ๆ แผนกฝึกอบรม เพื่อนร่วมงานอิตาเลียนไทยฯ พี่ น้อง และเพื่อนภาควิชาไฮตัทศนศึกษาทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

และขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และพี่ ๆ ของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้วิจัย จนมีอาจกล่าวได้หมด

หากสิ่งดีงามหรือคุณประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่นุภาพารีของผู้วิจัย ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่าน

จุฬาร เหมวรรณวดีกุล

สารบัญ

	หน้า	
บทคัดย่อภาษาไทย	ง	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ	
กิตติกรรมประกาศ	ฉ	
สารบัญ	ช	
สารบัญตาราง	ฅ	
สารบัญแผนภูมิ	ฉ	
บทที่		
1 บทนำ		
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4	
คำถามในการวิจัย	4	
สมมุติฐานการวิจัย	4	
ขอบเขตของการวิจัย	5	
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6	
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7	
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		
การฝึกอบรม	8	
การวิจัย	21	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31	
3 วิธีดำเนินการวิจัย		
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33	
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35	
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40	
การวิเคราะห์ข้อมูล	41	
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	78
กลุ่มตัวอย่าง	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สรุปผลการวิจัย	80
อภิปรายผลการวิจัย	90
ข้อเสนอแนะ	95
รายการอ้างอิง	96
ภาคผนวก	
ก. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ทดลองแบบทดสอบ และรายชื่อ หน่วยงานและจำนวนประชากรในการวิจัย	109
ข. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
ประวัติผู้วิจัย	133

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงกระบวนการฝึกอบรม	12
2 แสดงกระบวนการหาความต้องการจำเป็นการฝึกอบรม	15
3 แสดงกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม	17
4 แสดงเกณฑ์การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม	18
5 แสดงเกณฑ์การเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรม	19
6 แสดงกระบวนการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม	20
7 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะงานวิจัยจากองค์ประกอบของงานวิจัย	26
8 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและที่ได้รับคืน จำนวนและร้อยละ ของแบบสอบถามที่ใช้จริง	41
9 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว...	44
10 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพที่ เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย	46
11 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม	48
12 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม	50
13 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	52
14 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม	54
15 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	56
16 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม	58
17 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม	62
19 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม	64
20 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม	66
21 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม	68
22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านฝึกอบรม.....	70
23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยด้านฝึกอบรม.....	71
24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการให้นักวิจัยศึกษาข้อมูลจากบุคลากรวิจัยด้านฝึกอบรม.....	72
25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการสังกัดของหน่วยงานของประชากร	73
26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษาวิจัย	74
27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28 แสดงรายชื่อหน่วยงานและจำนวนบุคลากรฝึกอบรมของภาครัฐ	113
29 แสดงรายชื่อหน่วยงานและจำนวนบุคลากรฝึกอบรมของภาครัฐวิสาหกิจ	113
30 แสดงรายชื่อหน่วยงานและจำนวนบุคลากรฝึกอบรมของภาคเอกชน	114
31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม.....	117
32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัย เชิงบรรยาย ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม	117
33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัย เชิงพัฒนา ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม.....	117
34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม	118
35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาข้อมูลประชากรที่สังกัด หน่วยงานภาครัฐ ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม.....	118
36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาข้อมูลประชากรที่สังกัด หน่วยงานภาคเอกชน ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม	118
37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยในขอบเขตพื้นที่ ทั่วประเทศ ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม	119
38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยในเขตกรุงเทพมหานคร ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง ภาษาที่ใช้ในการวิจัยเน้นวิชาการ มากเกินไป จนยากแก่การเข้าใจ ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม.....	119
40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง เมื่ออ่านแล้วไม่สามารถตีความหมาย ของผลงานวิจัยมาใช้ได้ เนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย ของบุคลากร ฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม	120
41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง ขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย จึงนำ ผลงานวิจัยไปใช้ผิด ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม.....	120
42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง ไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม	120

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 การสูมตัวอย่างแบบแบ่งชั้น	34



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-พ.ศ.2544) ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาคน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคน ทั้งนี้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 7 นั้น มุ่งเน้นด้านความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถช่วยพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง เพราะผลการพัฒนาไม่ได้ตกถึงประชาชนอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่อง ทั้งปัญหาความยากจน ปัญหาสังคมและการเมือง (สุวิทย์ วิบูลย์เศรษฐ์, 2540:4) ดังนั้นเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 นี้จึงมุ่งการพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร เสริมสมรรถภาพในการทำงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วนั้นอย่างจำกัดให้คุ้มค่าและประหยัดที่สุด

ด้วยเหตุนี้หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงได้สนองตอบนโยบายในการพัฒนาบุคคล โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานภายในหน่วยงาน ให้ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อสามารถทดแทนแรงงานระหว่างพนักงานและช่วยลดค่าใช้จ่ายลงได้ ถึงแม้ว่าภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน หน่วยงานหลายแห่งต้องปลดพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำออก แต่การพัฒนาบุคลากรกลับเพิ่มบทบาทมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าการปลดพนักงาน เป็นแรงผลักดันกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนความสามารถ ทักษะความชำนาญเฉพาะด้านให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น อันเป็นผลนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและหน่วยงาน จึงเห็นได้ว่า กิจกรรมที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคคลที่มีประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมที่สุดนั้น คือ "การฝึกอบรม" เนื่องจากการฝึกอบรมมีลักษณะเด่นในการช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ช่วยป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและมีส่วนบำรุงขวัญบุคลากรได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ประกอบกับการฝึกอบรมนั้นเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล ในอันที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงชันและทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมสามารถจัดให้แก่บุคลากรได้ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าหน่วยงานจนถึงพนักงานระดับล่าง การฝึกอบรมมีส่วนช่วยหัวหน้างานในการบริหารงานด้านบุคคลได้ดีในทุก ๆ หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษา วัฒนธรรม เกษตรกรรม อุตสาหกรรม หรือธุรกิจ (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531; น้อย ศิริโชติ, 2524; พยอม วงศ์สารศรี, 2530 อ้างถึงใน จักรพันธ์ จันทรศมี, 2533; สุจิตรา จันทนา, 2539)

เนื่องจากในปัจจุบัน การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน และช่วยแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ให้กับองค์กร การฝึกอบรมจึงมีบทบาทอย่างมาก การฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินงานฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การดำเนินการฝึกอบรมที่ดี ย่อมเป็นผลมาจากผู้ดำเนินการและผู้ประสานงานฝึกอบรมที่ดี ซึ่งหมายถึง บุคลากรฝึกอบรมที่มีความรู้ ความชำนาญในด้านการฝึกอบรม ทั้งทฤษฎีและเทคนิค การเรียนรู้ ขั้นตอน กระบวนการ ตลอดจนการบริหารงานฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมที่ดีต้องสามารถวิเคราะห์ พิจารณาคัดเลือก วางแผนการดำเนินงาน สร้างและจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงานได้ ดังนั้น การเป็นบุคลากรฝึกอบรมนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านด้วยกันและจากหลายสาขา ดังจะเห็นได้จากบุคลากรฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีความรู้พื้นฐานหรือสำเร็จการศึกษามาจากหลายสาขาวิชาด้วยกัน บุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในด้านฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การเข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แหล่งค้นคว้าที่ได้เนื้อหาที่ทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ มีหลายแหล่งด้วยกัน เช่น การศึกษาจากบทความ หรือหนังสือเกี่ยวกับการฝึกอบรมและแหล่งค้นคว้าที่มีบทบาทสำคัญ มีความน่าเชื่อถือได้ เป็นวิชาการ มีหลักการเขียนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ก็คือ “งานวิจัย” ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรฝึกอบรมที่ต้องการพัฒนาความรู้เข้าใจในการฝึกอบรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม เพื่อรับทราบและเข้าใจแนวคิดของนักวิชาการ นักฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ ตลอดจนสามารถนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับงานฝึกอบรมขององค์กรได้

ฮิลล์ (Hill, 1994:208) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิจัยด้านฝึกอบรมไว้ว่า งานด้านฝึกอบรมนั้นจำเป็นต้องอาศัยงานวิจัยด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานวิจัยทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมที่แท้จริงและทันต่อเหตุการณ์เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการช่วยเลือกจัดลำดับพฤติกรรม งานวิจัยถือเป็นเอกสารอ้างอิงที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนางานออกแบบการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานต่อไป แต่การใช้งานวิจัยหรือการสร้างงานวิจัยด้านฝึกอบรมก็มีปัญหาเหมือนเช่นการวิจัยด้านอื่น ๆ ดังที่ วิชัย ตันศิริ (2538 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา, 2539) ได้กล่าวไว้ว่า ผลงานวิจัยมักจะไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เป็นสาเหตุเนื่องจาก 1.งานวิจัยมีลักษณะแคบวิจัยเฉพาะบางส่วนของปัญหาเท่านั้น 2.ภาษาที่ใช้ในการวิจัยอ่านเข้าใจยากเพราะเป็นภาษาทางสถิติ 3.การวิจัยในสถาบันการศึกษาชั้นสูงเป็นการวิจัยพื้นฐานมากกว่าการวิจัยประยุกต์ที่ทำให้ได้แต่ทฤษฎีและนำผลไปใช้ได้ไม่ตรงตามต้องการ 4.ระบบการเผยแพร่งานวิจัยไม่ดีพอ 5.ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการวิจัย

ผู้วิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยด้านฝึกอบรม โดยศึกษาแตกต่างกันในหลายหัวข้อเรื่อง เช่น การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ ชีราพร หนูฤทธิ์ (2532) ศึกษากระบวนการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ เฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา (2535) ศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครู ประถมศึกษา และศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมจากหนังสือ โดย กนกวรรณ เหมือนวงศ์ (2538) งานวิจัยด้านฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อการฝึกอบรม ได้แก่การวิจัยของ พิชัย ทองดีเลิศ (2534) ศึกษาความขัดแย้งการจำเป็นและปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ สุจิตรา ธรรมพิลา (2535) ศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร สุธี ประเสริฐ (2530) ศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนในการฝึกอบรมพนักงานโรงแรมกรุงเทพมหานคร ศิริพันธุ์ มณีรัตน์ (2523) ศึกษากระบวนการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมิน และการติดตามผลการฝึกอบรม ได้แก่ กัญญา ยั่งยืน (2535) การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลปีงบประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เศษฐา เทียมเพชร (2533) ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทางเทคโนโลยีการศึกษา นอกจากนี้มีงานวิจัยด้านฝึกอบรมอีกมากที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจศึกษา แต่ที่น่าสังเกต คือ ไม่ปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการงานวิจัยด้านการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติได้จัดทำนโยบายและแนวทางการวิจัยแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2540 - พ.ศ.2544) โดยได้กำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศในสาขาต่าง ๆ และผลักดันให้มีการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการองค์ความรู้ใหม่ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง ปรากฏว่าในประเทศไทยมีหน่วยงานที่ผลิตงานวิจัยขึ้นเป็นจำนวนมากและมีปริมาณผลงานวิจัยด้านการศึกษาอยู่มากกว่า 2,595 เรื่อง แม้ว่าจะมีผลงานวิจัยอยู่เป็นจำนวนมาก แต่เรื่องที่วิจัยจะมีการทำกันมากในบางเรื่อง ในขณะที่บางเรื่องบางประเภทนั้นเกือบไม่มีผู้วิจัยได้เลย และในจำนวนงานวิจัยพบว่ามากกว่าครึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา วิธีการเลือกหัวข้อการวิจัยของนักวิจัยมักใช้ความสนใจของตนเองเป็นหลักมากกว่าการพิจารณาว่าปัญหาที่จะศึกษานั้นเป็นปัญหาที่จำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาหรือไม่ ทำให้หัวข้อเรื่องของการวิจัยมีลักษณะกระจัดกระจายยากที่จะประสานกันเป็นความรู้ใหม่ที่ชัดเจนลึกซึ้งได้ บางหัวข้อซ้ำซ้อนกัน ทำให้สูญเสียแรงงาน เวลาและงบประมาณ โดยไม่จำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536) งานวิจัยที่ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ผลงานวิจัยที่ได้มานั้นก็ย่อมไม่มีคุณค่า แม้จะใช้เวลา ค่าใช้จ่ายมากเท่าใดก็ตาม งานวิจัยด้านฝึกอบรมก็เช่นกัน หากนักวิจัยไม่ได้คำนึงว่าปัญหาที่จะศึกษานั้นมีความจำเป็นและสำคัญต่อเพียงใดต่อบุคลากรฝึกอบรม งานวิจัยที่ได้มานั้นก็ย่อมสูญเปล่า เพราะบุคคลผู้ที่ได้รับประโยชน์จากงานวิจัยที่แท้จริง ก็คือ บุคลากรฝึกอบรม ไม่ใช่ตัวนักวิจัยเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา

ความต้องการงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม เพื่อให้ทราบความต้องการงานวิจัย ปัญหาในการฝึกอบรมที่ควรจะนำมาทำการวิจัยและเปรียบเทียบความต้องการระหว่างภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับนักวิจัย ใช้ประกอบการพิจารณาหัวข้อปัญหางานวิจัยที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในด้านฝึกอบรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของการวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม
2. เพื่อศึกษาปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของการวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

คำถามในการวิจัย

- 1 บุคลากรฝึกอบรมมีความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรมและองค์ประกอบของการวิจัยด้านฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง มากน้อยเพียงใด
- 2 บุคลากรฝึกอบรมมีปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมในลักษณะใดบ้าง มากน้อยเพียงใด
- 3 บุคลากรฝึกอบรมทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนมีความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรมและองค์ประกอบของการวิจัยด้านฝึกอบรมแตกต่างกันหรือไม่
- 4 บุคลากรฝึกอบรมทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนมีปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมแตกต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนมีความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนที่มีปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ปี
2. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 สังกัดของบุคลากรฝึกอบรม จำแนกเป็น
 - 1) ภาครัฐ
 - 2) ภาครัฐวิสาหกิจ
 - 3) ภาคเอกชน
 - 2.2 ตัวแปรตาม
 - 2.2.1 ความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม
 - 2.2.2 ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม
3. ความต้องการงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม แบ่งเป็น
 - 3.1 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม จำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่
 - 1) ปรัชญา แนวคิด และกระบวนการในการฝึกอบรม
 - 2) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 3) หลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
 - 4) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 5) วิธีการฝึกอบรม
 - 6) สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม
 - 7) สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
 - 8) การบริหารโครงการฝึกอบรม
 - 9) การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม
 - 10) การจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกการฝึกอบรม

3.2 องค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม ได้แก่

- 1) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยด้านฝึกอบรม
- 2) รูปแบบการวิจัยด้านฝึกอบรม
- 3) กลุ่มเป้าหมายการวิจัยด้านฝึกอบรม
- 4) ต้นสังกัดของหน่วยงานด้านฝึกอบรม
- 5) เขตพื้นที่ศึกษางานวิจัยด้านฝึกอบรม

4. ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม แบ่งปัญหาเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ปัญหาข้อมูลจากงานวิจัยด้านฝึกอบรม
- 2) ปัญหาผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ
- 3) ปัญหาผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมที่มีอยู่
- 4) ปัญหาการอ่านและการแปลผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม
- 5) ปัญหาอื่น ๆ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพื่อให้เกิดความรู้ เสริมสร้างทักษะ ความสามารถ และแลกเปลี่ยนทัศนคติ ตามวัตถุประสงค์ ความมุ่งหวังที่ได้กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร
2. ความต้องการงานวิจัยด้านฝึกอบรม หมายถึง สภาพความคิดเห็นของบุคลากรฝึกอบรม ที่ประสงค์ให้มีหัวข้อและองค์ประกอบของการวิจัยในงานวิจัยด้านฝึกอบรม
3. ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งบุคลากรฝึกอบรมต้องการให้นักวิจัยศึกษา
4. องค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยด้านฝึกอบรม รูปแบบของการวิจัย กลุ่มเป้าหมายการวิจัย ต้นสังกัดของหน่วยงาน และเขตพื้นที่ของงานวิจัย ซึ่งบุคลากรฝึกอบรมต้องการให้นักวิจัยศึกษา
5. ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคทำให้การใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมไม่เป็นไปตามความหวังหรือความต้องการ
6. ภาครัฐ หมายถึง องค์กรรัฐบาล หน่วยงาน กองหรือสถาบัน ซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ของรัฐบาล และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการด้านฝึกอบรม

7. ภาครัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งในรูปของหน่วยงาน บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ของรัฐบาล มีทุนอยู่ด้วยทั้งสิ้นเกินร้อยละห้าสิบ และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการด้านฝึกอบรม
8. ภาคเอกชน หมายถึง หน่วยงานธุรกิจ หรือบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ เพื่อประกอบการค้าหรือการผลิต โดยมีเอกชนเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด ซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการด้านฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางวิจัยให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรฝึกอบรมที่แท้จริง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริม การวิจัยด้านฝึกอบรม
4. เพื่อตอบสนองนโยบายและแนวทางการทางวิจัยแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2540-2544) คือ ผลักดันให้มีการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับ
ดังนี้

1. การฝึกอบรม
 - 1.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.2 ความสำคัญ ประโยชน์และความจำเป็นของการฝึกอบรม
 - 1.3 กระบวนการฝึกอบรม
2. การวิจัย
 - 2.1 ความหมายของการวิจัย
 - 2.2 ประเภทของงานวิจัย
 - 2.3 องค์ประกอบของงานวิจัย
 - 2.4 บทบาท ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย
 - 2.5 ความต้องการงานวิจัย
 - 2.6 ปัญหาการใช้ผลงานวิจัย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม ที่มีสอดคล้องกันหลายท่าน เช่น

กู๊ด (Good,1973) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ

ฟลิปโป (Flippo,1966) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นจะต้องมีการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยไม่ให้สิ้นเปลืองเงินและเวลาโดยเปล่าประโยชน์

เคิร์ทว็ลล์ ลิมอภิชาติ (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ หรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

จักรพันธ์ จันทรัมย์ (2533:9) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี เป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ซึ่งมีความมุ่งหมายในวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1.เพิ่มพูนความรู้ 2.เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ 3.เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม

ชูชัย สมितिไกร (2537:12) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538:4) สรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

ภิญโญ สาร (2517) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงาน

สุจิตรา จันทนา (2539 : 264) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการช่วยทำให้เพิ่มพูนความสามารถในการใช้ทักษะ และความชัดเจนในงาน ตลอดจน เจตคติของบุคคล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมจึงหมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ผู้อื่นเกิดความรู้ เสริมสร้างทักษะ ความสามารถและแลกเปลี่ยนทัศนคติ ตามวัตถุประสงค์ ความมุ่งหวังที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานอันมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

1.2 ความสำคัญ ประโยชน์และความจำเป็นของการฝึกอบรม

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 20) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถผลิตคนที่สำเร็จการศึกษาออกมาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้เลย เช่น การรับพนักงานใหม่จะต้องมีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ มีการสอนงาน แนะนำการทำงาน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยเข้าใจสิทธิและหน้าที่ฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ทักษะและทัศนคติที่พ้องเหมาะกับความต้องการของหน่วยงานและช่วยสร้างขวัญและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่ เป็นต้น

2. วิธีการผลิต (เทคโนโลยี) วิธีการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคและสมัย ทำให้เราต้องจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ในการทำงานกับพนักงาน ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เมื่อมีการรับคนไม่เหมาะสมกับงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องที่จะต้องปฏิบัติงาน

4. ต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรให้มีความก้าวหน้า เพื่อเป็นการเตรียมตัวให้เขาพร้อมที่จะรับตำแหน่งใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นในอนาคต

การฝึกอบรมนับว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง ที่ต้องใช้ทั้งเวลา กำลังคน ตลอดจนงบประมาณ แต่หากพิจารณาแล้ว การฝึกอบรมที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์นั้นถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความชำนาญงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานนั้น ดังนั้นถ้าจะกล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม พอจะสรุปได้ดังนี้ (เรืองลักษณ์ ใจจนพันธ์, 2529)

1. การฝึกอบรมทำให้วิธีการปฏิบัติงานดีขึ้น
2. การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง
4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้นเพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และถูกต้อง
5. การฝึกอบรมช่วยทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อและประสานงาน ความร่วมมือดีขึ้นภายในและภายนอกหน่วยงาน
6. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจ และศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.3 กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นวิธีการดำเนินการฝึกอบรมที่มีลำดับขั้นตอน สัมพันธ์และต่อเนื่องกัน รูปแบบกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นที่รู้จักของนักฝึกอบรมทั่วไป และนิยมใช้กันมากที่สุด ซึ่งได้รับการเผยแพร่ในวารสาร เอกสารและถูกอ้างอิงในงานวิจัยจำนวนมาก คือ The Critical Events Model ของ Leonard Nadler (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2540) ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 9 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร (Identify the Needs of the Organization)
- 2) การกำหนดงานที่ต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance)
- 3) การกำหนดความต้องการจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม (Identify Learner Needs)
- 4) การพิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Determine Objectives)
- 5) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (Build Curriculum)
- 6) การเลือกกลยุทธ์ในการสอน (Select Instructional Strategies)
- 7) การจัดหาทรัพยากรการสอน (Obtain Instructional Resources)
- 8) การดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training)
- 9) การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับ (Evaluation and Feedback)

นอกจากนี้ นักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรมหลายท่าน ได้กำหนดขั้นตอนหลักของรูปแบบกระบวนการฝึกอบรมไว้หลายรูปแบบแตกต่างกัน แต่มีประเด็นหลักสอดคล้องกันขั้นตอน ผู้วิจัยจึงได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม โดยแสดงเป็นตารางและรายละเอียดดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กระบวนการฝึกอบรมที่ปรากฏในตารางที่ 1 พบว่า กระบวนการฝึกอบรมของ NSPI และ AECT (อ้างถึงในลาวัลย์ ปานดิษฐ์, 2535) และวิจิตร อาวะกุล (2537) แบ่งกระบวนการออกเป็น 16 ขั้น ซึ่งมีขั้นตอนมากที่สุด และกระบวนการฝึกอบรมของ กรรณิการ์ณ นียมศิลป์ (2538) มีขั้นตอนน้อยที่สุดคือ 3 ขั้น

ขั้นตอนที่นักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรมส่วนใหญ่มีเหมือนกัน คือ ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงกระบวนการหาความต้องการจำเป็นการฝึกอบรม จำแนกตามนักวิชาการ และนักวิจัยด้านฝึกอบรม

นักวิชาการ	กระบวนการ										
WATSON	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติ	ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานตามตำแหน่งหน้าที่	หาผลของการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่ง	พิจารณาความถี่ที่กระตือรือร้นที่จำเป็นต่อฝึกอบรม	พิจารณาความแตกต่างของคุณสมบัติในตำแหน่งที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่ และวัดระดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องฝึกอบรม					ตัดสินใจว่าต้องฝึกอบรม	
กนกวรรณ เหมธินวงศ์	การสำรวจความต้องการจำเป็น				กระบวนการในการหา	ความเหมาะสมและความสำคัญ	ประเภทของหลักสูตรความต้องการจำเป็น	การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในภาคฝึกอบรม		วิธีศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง	
จิราพร นนุฤทธิ์	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหน่วยงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก	วิเคราะห์ผลงานของหน่วยงาน	วิเคราะห์ระบบการศึกษานอกระบบ	วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน	กำหนดระดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรในภาคฝึกอบรม				
ชูชัย สนิทวิไล	การวิเคราะห์องค์กร	การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติขององค์กร	การวิเคราะห์พนักงานขององค์กร								
เนษา แก้วราญศิริ	การศึกษาข้อเท็จจริง			การวิเคราะห์	กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม						
นิธย์ สัมมาพันธ์	การวางแผนและการเตรียมการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการหาแนวทางและรูปแบบ เมื่อกำหนดวางแผน			เมื่อมีปัญหา	หาความจำเป็นในการฝึกอบรม	วิเคราะห์ทางเลือกใหญ่	คัดเลือกทางเลือกใหญ่ระบบสารสนเทศ	สำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ในรายละเอียด	กำหนดความสำคัญของความต้องการจำเป็น	ตัดสินใจว่าต้องฝึกอบรม	จัดทำรายงาน
พิสิษฐพร โภทพิพัฒน์	การประเมินปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในหน่วยงาน	ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน	ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานที่บุคลากรปฏิบัติ	ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร	การวางแผนเพื่อหาความต้องการจำเป็น			กำหนดวิธีที่จำเป็นต่อฝึกอบรม	การตัดสินใจพิจารณาเลือกปัญหา		ทำรายงานสรุปผลการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
วัน เชื้อโพธิ์พัก	ลักษณะขององค์กรที่ไม่เกิดปัญหา	ลักษณะพฤติกรรมขององค์กร	ความต้องการของบุคลากรในองค์กร							ความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม	
สมคิด ขานโม	ปัญหาขององค์กร		ข้อเท็จจริงเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นวิธีศึกษาและรวบรวม	การวิเคราะห์ข้อมูล	การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม	การทดสอบแบบภาคการหาความต้องการจำเป็น	ประเภทของความต้องการจำเป็น				
สุจิตรา จันทร์ษา	ผลดีในการหา			แนวทางการศึกษา	กระบวนการหา	วิธีการหาข้อมูล	ประเภทของความต้องการจำเป็น				
ธฤณี สำนึกทอง	ศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง			วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและแหล่งข้อมูล	กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม						
อุทุมพร ทองอุไร	ศึกษาการทำงานเพื่อเขียนเกณฑ์		ศึกษาถึงเหตุผลปัจจัย	สำรวจข้อมูลในรายละเอียด				พิจารณาถึงเหตุผลตัดสินใจ		เขียนโครงการฝึกอบรม	
เอกชัย กิจสุภพันธ์	สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	พฤติกรรมการทำงานในปัจจุบัน	โครงสร้างที่มีบทบาท	จะพัฒนาเมื่อ	คุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อ	ได้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				

กระบวนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏในตารางที่ 2 พบว่า การบวนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของ นิตย สัมพันธ์ (2529 อ้างถึงในสมชาติ กิจวรรษ และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง,2539) แบ่งกระบวนการออกเป็น 9 ขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอนมากที่สุด และกระบวนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของ ชูชัย สมิทธิไกร (2537) เดชา แก้วชาญศิลป์ (2516) และ อรุณี สำภาทอง (2537) มีขั้นตอนน้อยที่สุดคือ 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่นักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรมส่วนใหญ่มีเหมือนกัน คือ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม จำแนกตามนักวิชาการ และนักวิจัยด้านฝึกอบรม

นักวิชาการ	กระบวนการ										
TABA	วัตถุประสงค์ทั่วไปและเฉพาะวิชา	เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงของเนื้อหาวิชา	กระบวนการเรียนการสอน				โครงการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร				
TYLER	กำหนดวัตถุประสงค์	คัดเลือกประสบการณ์การมีวิชาชีพผู้เรียนหรือผู้ประสงค์	คัดเลือกวิธีจัดประสบการณ์การมีวิชาชีพผู้				กำหนดวิธีวัดและประเมินผล				
จิราพร หนูฤทธิ์	กำหนดระดับความรู้ที่กระบวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรมซึ่งวัดได้				กำหนดเงื่อนไขหรือข้อจำกัด เพื่อให้วัดความสำเ็จของการมีวิชาชีพผู้			กำหนดเกณฑ์ เพื่อให้วัดความสำเ็จของการมีวิชาชีพผู้			
บุษย์ สมภักดิ์	กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม		กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร		การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม	กำหนดระยะเวลา		กำหนดวิธีการประเมินผลโครงการ			
น้อย ศิริโชติ	กำหนดวัตถุประสงค์ของตัววิชา	การวิเคราะห์และระบุความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม	กำหนดตัววิชา	จัดลำดับเนื้อหาวิชา	กำหนดองค์ประกอบ	กำหนดระยะเวลา	กำหนดวิทยากร		การเตรียมเอกสารและอุปกรณ์	การจัดทำรายงานการฝึกอบรม	
ประภาศรี สุขศรีวิไลกุล			ลักษณะและความสำคัญของหลักสูตร	องค์ประกอบของหลักสูตร		ประเภทของหลักสูตร					
สดี จุฑานันท์	กำหนดจุดมุ่งหมาย	การวิเคราะห์ปัญหาพื้นฐาน	คัดเลือกและการจัดเนื้อหาสาระ					กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล	การปรับปรุงหลักสูตร	นำหลักสูตรไปใช้	ประเมินผลการใช้หลักสูตร
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	จุดประสงค์ปลายทางและจุดประสงค์เฉพาะ		ชื่อวิชาและจำนวนชั่วโมง	ขอเข้าวิชา	แนวทางการฝึกอบรม			การวัดและการประเมินผล			
สมชาติ กิจธรรณ	ความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	มีความชัดเจนแล้วใจ่าง	มีความเป็นไปได้	สามารถวัดและประเมินได้	ระบุพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยที่สังเกตได้ชัดเจนและเจาะจง มีเงื่อนไข เงื่อนไขมาตรฐาน ระบุระยะเวลา						
สุมิตร สุมากร	วัตถุประสงค์ทั่วไปและเฉพาะวิชา	เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงของเนื้อหาวิชา	กระบวนการเรียนการสอน				โครงการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร	การปรับปรุงหลักสูตร			
ชญานิษฐ์ สำนากทอง	กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	การวิเคราะห์สภาพปัญหา	กำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร	วางแผนการฝึกอบรม	การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม	จัดทำกำหนดการ	กำหนดวิทยากร			ประเมินคุณภาพของหลักสูตร	

กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ปรากฏในตารางที่ 3 พบว่า กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของ น้อย ศิริโชติ (2524) แบ่งกระบวนการออกเป็น 9 ขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอนมากที่สุด และกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของ จิราพร หนูฤทธิ์ (2532) และประภาศรี สุขศรีวิไลกุล (2540) มีขั้นตอนน้อยที่สุดคือ 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่นักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรมส่วนใหญ่มีเหมือนกัน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของเนื้อหาวิชา กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรและกำหนดวิธี
การประเมินผลโครงการ

ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม จำแนกตามนักวิชาการ และนักวิจัยด้านฝึกอบรม

นักวิชาการ	กระบวนการ										
					ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม		สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระยะเวลาที่กำหนดในการฝึกอบรม		
ADORN	วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา	ระดับความสำคัญของการศึกษา									
UNITED NATIONS	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	เนื้อหาวิชาที่จะฝึกอบรม			ผู้เข้ารับการอบรม	ความรู้ความสามารถของวิทยากร	สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระยะเวลาที่กำหนดในการฝึกอบรม		ค่าใช้จ่าย	
ขจรศักดิ์ หาญณรงค์	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	เนื้อหาสาระวิชาการหลักสูตรและหัวข้อวิชา			บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม		เวลาสถานที่และอุปกรณ์ที่ต้องใช้		ความสอดคล้องของเทคนิคต่าง ๆ กับหลักสูตรการเรียนรู้อื่นๆ		
บุญจันทร์ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์ของหัวข้ออบรม	เนื้อหาของหลักสูตร			ผู้เข้ารับการอบรม	วิทยากร	ความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ		การช่วยให้เกิดการเรียนรู้		
สุวรรณ บุราณ	จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงานหรือตำแหน่งที่จะทำการฝึกอบรม	เนื้อหาวิชาที่จะฝึกอบรม	จิตวิทยาการเรียนรู้อื่นๆใหญ่ ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม					สถานการณ์			ข้อจำกัด

กระบวนการเลือกเทคนิคฝึกอบรมที่ปรากฏในตารางที่ 4 พบว่า การเกณฑ์การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมของ United Nations แบ่งเกณฑ์การเลือกออกเป็น 7 ชั้น ซึ่งมีขั้นตอนมากที่สุด และการเกณฑ์การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมของ ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2523) และสุวรรณ บุราณ(2537) มีขั้นตอนน้อยที่สุดคือ 5 ชั้น

ชั้นตอนที่นักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรมส่วนใหญ่มีเหมือนกัน คือ เกณฑ์การเลือกจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จากเนื้อหาของหลักสูตร จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากความพร้อมของสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงเกณฑ์การเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรม จำแนกตามนักวิชาการ และนักวิจัยด้านฝึกอบรม

นักวิชาการ	กระบวนการ												
BROWN	ความเหมาะสม					ความเชื่อถือได้		คุณภาพทางเทคนิค	ราคาไม่แพง คุ้มค่า การลงทุน		ความสนใจ	การยอมรับและการตอบสนอง	
DAVIS	มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและรูปแบบการเรียน				เหมาะสมกับระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน	เนื้อหาถูกต้องทันสมัย	สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยาก	มีคุณภาพเทคนิคการผลิตที่ดีชัดเจนเป็นจริง	ราคาไม่แพง คุ้มค่า การลงทุน				
DONALDSON	วัตถุประสงค์ของวิชา	เนื้อหาวิชา		ขนาดของสื่อผู้เข้ารับการอบรม		ผู้รับผิดชอบโดยศัลยกรรม	สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยาก		ค่าใช้จ่าย	ขนาดและลักษณะของสื่อ	ความสนใจ		
NSPI & AECT	พิจารณาถึงเทคนิคและวัตถุประสงค์					ความเหมาะสมของแหล่งบริการ	รายละเอียดของสื่อ						ประสิทธิภาพที่เพียงพอ
กิดานันท์ มลิทอง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม	จุดมุ่งหมายในการนำสื่อมาใช้ประกอบหรือจัดการทางการฝึกอบรม				มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งของสื่อ		ค่าใช้จ่ายของสื่อเฉพาะของสื่อ					
นิตะ ศิริโพธิ์	วัตถุประสงค์ของวิชา	เนื้อหาวิชา		ผู้จัดทำทางการฝึกอบรม	วิชาการ					สถานที่ฝึกอบรม			
วารินทร์ รัตมีพรหม	พิจารณาธรรมชาติของจุดประสงค์				พิจารณาถึงระดับผู้เรียน	พิจารณาจุดประสงค์ของผู้เรียน							พิจารณาเรื่องจำกัดของสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน
วิระ โขธาพาณิชย์	จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม		จัดสื่อเพื่อประกอบใช้โดยเหมาะสมกับการเรียน	วิเคราะห์วิธีการฝึกอบรม ตลอดจนแยกเป็นส่วน ๆ ที่สำคัญ	วิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม				เลือกสื่อให้เหมาะสมที่ค่าความไว				วิเคราะห์และเสนอพิจารณาข้อดีข้อเสียของสื่อที่เหมาะสมกับเวลา

กระบวนการเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรมที่ปรากฏในตารางที่ 5 พบว่า การเกณฑ์การเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรมของ Donaldson (1986) แบ่งเกณฑ์การเลือกออกเป็น 8 ชั้น ซึ่งมีขั้นตอนมากที่สุด และการเกณฑ์การเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรมของ NSPI และ AECT (อ้างถึงในลาวัลย์ ปานดิษฐ์, 2535) กิดานันท์ มลิทอง (2531) และวารินทร์ รัตมีพรหม (2531) มีขั้นตอนน้อยที่สุดคือ 4 ชั้น

ขั้นตอนที่นักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรมส่วนใหญ่มีเหมือนกัน คือ เกณฑ์การเลือกจากวัตถุประสงค์ของวิชาและเนื้อหาของ การฝึกอบรม จากคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจากสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม

ตารางที่ 6 แสดงกระบวนการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม จำแนกตามนักวิชาการ และนักวิจัยด้านฝึกอบรม

นักวิชาการ	กระบวนการ											
NSPI & AECT	วางแผนและทำ		กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล	แจกจ่ายสื่อสื่อที่เตรียมไว้	พิจารณาความเหมาะสม							
TABA	จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	รายละเอียดของเนื้อหาการเรียนการสอน	การจัดกิจกรรมประกอบการหรือวิธีการสอนให้ผู้เรียน	การจัดเตรียมเอกสารเรียนรู้ของผู้เรียน								
เฉลิมฤทธิ์ แก้วสิงห์	ประเมินผู้จัดการฝึกอบรม	ประเมินวิทยากร	ประเมินเทคนิควิธีการ	ประเมินการดำเนินการฝึกอบรม	ประเมินสื่อที่ครูผู้สอน	นำเสนอผลการประเมินผล	นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง	ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	ติดตามและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม	ปรับปรุงหลักสูตรครั้งต่อไป	สรุปรายงานการประเมินผล
ชาญ สวัสดิ์สาดี	กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์		วางแผน			ดำเนินการ	วิเคราะห์ข้อมูล					เขียนรายงาน
จิราพร พงษ์ฤทธิ์	กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล	กำหนดเครื่องมือที่จะรวบรวมข้อมูลประเมิน	กำหนดแผนการรวบรวมข้อมูล	สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		ประชุมกรรมการทางวิชาการเพื่อสรุปผล			วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	ติดตามวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติงานจริง	ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม	สรุปรายงานการประเมิน
เต็มจิต จันทร์คา	ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ความเหมาะสมของเนื้อหาของหลักสูตร	ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา	ความพร้อมของวิทยากร	ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม	ความเหมาะสมของภาคีและภาคีประเมินผล						
เพ็ญ เชื้อวักกิติ	ความเหมาะสมของการประเมินโครงการการฝึกอบรม	วัตถุประสงค์ของการประเมิน	จุดมุ่งหมายของการประเมิน	ประเภทของการประเมิน	การออกแบบการประเมิน	คู่มือการตรวจการประเมินโครงการการฝึกอบรมที่ดี	มีเอกสารสรุปผลในการฝึกอบรม					
พงศ์ นรศาสตร์	สาเหตุที่ต้องประเมิน	ปัจจัยผลิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการประเมิน	ขั้นตอนการประเมิน	วิธีการประเมิน	แนวทางการประเมินผล		มีเอกสารสรุปผลในการประเมินผล	ใช้ดี ซึ่งจำกัดในการประเมิน				
สมหวัง พิธิธาบุญรัตน์	กำหนดวัตถุประสงค์	กำหนดสื่อวิธีการ	วิเคราะห์วิทยากร		ออกแบบ	เก็บรวบรวมข้อมูล			วิเคราะห์ข้อมูล			เขียนรายงาน
สุจิตรา จันทร์นา	ความเหมาะสมของความสำเร็จของการประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมระบบการประเมินผลที่ดีเยี่ยม				การดำเนินการประเมินผลวิธีการประเมินผล	สรุปผลสัมฤทธิ์ของการประเมินผลที่ดี	มีเอกสารการประเมินผล		ความพึงพอใจการประเมินผล		
สุพรรณ บูชา	ความเหมาะสมของการประเมินโครงการการฝึกอบรม			ประเภทของการประเมิน	ระบบการประเมินผล							
อุทุมพร จามรฉาน	เครื่องมือประเมินกระบวนการฝึกอบรม	เครื่องมือวัดความพึงพอใจสัมฤทธิ์ผลของการอบรม	เครื่องมือวัดประสิทธิภาพของผู้รับการอบรม	เครื่องมือประเมินผลงาน	เครื่องมือประเมินทักษะ							

กระบวนการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ที่ปรากฏในตารางที่ 6 พบว่า การบวนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของเฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา (2535) แบ่งกระบวนการออกเป็น 12 ขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอนมากที่สุด และกระบวนการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ของ สุวรรณ บุราณ (2537) มีขั้นตอนน้อยที่สุดคือ 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่นักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรมส่วนใหญ่มีเหมือนกัน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การเลือกรูปแบบประเภทวิธีการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม และรายงานผลการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

2. การวิจัย

2.1 ความหมายของการวิจัย

การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ ความจริงที่เชื่อถือได้ โดยวิธีการที่มีระบบแบบแผนที่เชื่อถือได้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปสร้างกฎเกณฑ์ ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อไว้ใช้ในการอ้างอิง อธิบายกฎเกณฑ์เฉพาะเรื่อง ปรากฏการณ์ทั่ว ๆ ไป และเป็นผลให้สามารถทำนายและควบคุมการเกิดปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) การวิจัยจะประกอบไปด้วย 3 ประการ (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ, 2533) ได้แก่

1. เป็นการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ
2. เป็นกระบวนการหรือการกระทำอย่างมีระบบระเบียบ
3. เป็นการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายแน่นอน

ดังนั้น การวิจัย จึงหมายถึงกระบวนการค้นหาข้อความรู้ ข้อเท็จจริงอย่างมีระเบียบวิธี โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีระบบ หรือการนำเอาแนวคิดเดิมที่มีอยู่ผสมผสานกับผลของการวิเคราะห์สรุปผลออกมาให้ได้คำตอบที่ถูกต้องที่สุด งานวิจัยจะช่วยให้ผู้วิจัยมีโอกาสได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ช่วยในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื้อประโยชน์ต่อการป้องกัน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา งานวิจัยจึงมีประโยชน์มากมายทั้งในการศึกษา การจัดทำนโยบาย การวางแผนงาน การบริหารเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 ประเภทของการวิจัย

ประเภทของการวิจัย มีนักวิจัยหลายท่านแบ่งประเภทการวิจัยออกได้หลายลักษณะตามเกณฑ์และหลักแตกต่างกันไป เช่น รวีวรรณ ชินะตระกูล (2540) ได้แบ่งลักษณะของการวิจัยเป็น 12 ลักษณะ คือ

1. จำแนกตามสาขาที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 การวิจัยเอกวิทยาการ (Monodisciplinary Research)
 - 1.2 การวิจัยสหวิทยาการ (Interdisciplinary Research)
 - 1.3 การวิจัยพหุวิทยาการ (Multidisciplinary Research)
2. จำแนกตามประเภทของการวิจัย
 - 2.1 การวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์
 - 2.2 การวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์
3. จำแนกตามเวลา
 - 3.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research)
 - 3.2 การวิจัยเชิงปัจจุบัน (Contemporaneous Research)
 - 3.3 การวิจัยเชิงอนาคต (Futuristic Research)
4. จำแนกตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 การวิจัยเฉพาะศาสตร์
 - 4.2 การวิจัยสหสาขาวิชา
5. จำแนกตามความมุ่งหมายของวิธีการวิจัยซึ่งสอดคล้องกัน (Best, 1959 อ้างถึงใน สิริชัย กาญจนวาสิ ดิเรก ศรีสุโข และทวีวัฒน์ ปิตยานนทร์, 2535 ; พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)
 - 5.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research)
 - 5.2 การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ
 - 1) การศึกษาแบบสำรวจ (Survey Studies) เป็นการศึกษาถึงลักษณะสภาพความเป็นอยู่ของเรื่องหรือปรากฏการณ์อันใดอันหนึ่ง เพื่อให้ทราบข้ออันจะทำให้ได้แนวทางในการวางแผนและปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น
 - 2) การศึกษาความสัมพันธ์ (Interrelationship Studies) เป็นการวิจัยที่มุ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรของปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ

3) การศึกษาการพัฒนาการ (Developmental Studies) เป็นการศึกษา
ที่ดูความก้าวหน้าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

5.3 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการศึกษาที่ต้องการ
ทราบว่า ตัวแปรที่ต้องการทราบเป็นสาเหตุทำให้เกิดผลเช่นนั้นจริงหรือไม่
ซึ่งสามารถที่จะกระทำซ้ำเพื่อพิสูจน์ผลให้แน่ใจ แบ่งเป็น 2 ประเภทตามวิธี
การศึกษาคือ

- 1) การทดลองแท้ (True Experiment) เป็นการศึกษาที่สามารถดำเนินการ
การทดลองได้ครบถ้วนกระบวนการทดลอง
- 2) การทดลองกึ่งทดลอง (Quasi Experiment) เป็นการศึกษาที่ไม่
สามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้

6. จำแนกตามบทบาทของผู้วิจัย

- 6.1 การวิจัยเชิงธรรมชาติ
- 6.2 การวิจัยเชิงทดลอง

7. จำแนกตามลักษณะของข้อมูล

- 7.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
- 7.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

8. จำแนกตามลักษณะสิ่งที่ต้องการศึกษา

- 8.1 การวิจัยวารสารหรือเอกสาร (Literary Research)
- 8.2 การวิจัยทางคลินิก (Clinical Research)
- 8.3 การวิจัยทางห้องปฏิบัติการ (Laboratory Research)
- 8.4 การวิจัยด้วยสัตว์ทดลอง (Animal Research)
- 8.5 การวิจัยชุมชน (Community Research)
- 8.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Operational Research หรือ Action Research)

9. จำแนกตามความลึกซึ้งของวิธีการใช้ความคิดและดำเนินการวิจัย

- 9.1 การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)
- 9.2 การวิจัยแบบสัมพันธ์ หรือ เชิงวิเคราะห์ (Correlational Research)
- 9.3 การวิจัยแบบสาเหตุ (Experimental Research)

10. จำแนกตามระดับของการควบคุม
 - 10.1 การศึกษาเป็นรายกรณี (Case Study Research)
 - 10.2 การวิจัยจากเอกสาร (Documentary Study)
 - 10.3 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)
 - 10.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Operational Research หรือ Action Research)
 - 10.5 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental: laboratory and field experimental)
11. จำแนกตามที่มาของข้อความรู้
 - 11.1 การวิจัยเชิงประจักษ์
 - 11.2 การวิจัยแบบทางการ
12. จำแนกตามเป้าหมาย
 - 12.1 การวิจัยบริสุทธิ์ หรือการวิจัยพื้นฐาน (Pure Research หรือ Basic Research)
 - 12.2 การวิจัยประยุกต์ (Applied Research)

นอกจากนี้ ไอแซค และไมเคิล (Isaac and Michael, 1983 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุข และทวิวัฒน์ ปิตยานนท์, 2535) ได้แบ่งประเภทของงานวิจัยตามบทบาทและหน้าที่ ออกได้เป็น 9 ประเภท คือ

1. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่ศึกษาหาข้อเท็จจริงหรือความสัมพันธ์ของข้อเท็จจริงที่เป็นเรื่องราวในอดีตอย่างเป็นระบบใช้คำถามการวิจัยว่า เหตุการณ์นั้นคืออะไรเป็นอย่างไรในอดีต เพื่อใช้ความรู้ที่ได้มาอธิบายเหตุการณ์ในปัจจุบันและทำนายเหตุการณ์ในอนาคต
2. การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งบรรยายข้อเท็จจริงและลักษณะของประชากรหรือสิ่งที่สนใจในปัจจุบันอย่างเป็นระบบและน่าเชื่อถือ
3. การวิจัยเชิงพัฒนา (Developmental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งตรวจสอบกระบวนการและลำดับขั้นของการเจริญเติบโต เพื่อดูความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

4. การวิจัยเฉพาะกรณี (Case Study Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาอย่างลึกซึ้งถึงภูมิหลัง สถานภาพและปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของสมาชิก กลุ่มบุคคล เพื่อค้นหาความจริงเฉพาะเรื่อง
5. การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งสืบสวนถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สนใจ
6. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ (Causal-Comparative Research) เป็นการวิจัยที่ศึกษาสืบย้อนถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยสังเกตผลและลำดับชั้นที่เกิดขึ้นเพื่อสืบย้อนกลับไปหาสิ่งที่น่าจะเป็นสาเหตุ
7. การวิจัยเชิงทดลองที่แท้จริง (True Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งสืบสวนความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร โดยมีการสุ่มตัวอย่างเพื่อจัดกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ
8. การวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่ให้ภาพประมาณของการวิจัยทดลองที่แท้จริง เนื่องจากขาดการสุ่มในการจัดกลุ่มการทดลองหรือขาดการจัดกระทำตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
9. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งพัฒนาวิธีการหรือทักษะใหม่ สำหรับนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงในสถานการณ์ที่กำลังดำเนินอยู่

2.3 องค์ประกอบของงานวิจัย

องค์ประกอบของงานวิจัย เป็นส่วนสำคัญของการวิจัย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากใช้ประกอบการวิเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษา โดยวิเคราะห์ลักษณะงานวิจัยจากองค์ประกอบของงานวิจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะงานวิจัยจากองค์ประกอบของงานวิจัย จำแนกตามนักวิชาการและนักวิจัย

นักวิชาการ	องค์ประกอบการวิจัย												
จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช		ประเภทของข้อความรู้			ประเภทของการวิจัย			สถิติที่ใช้ในการวิจัย					
จุมพล พงษ์กรธีวิน		ประเภทของข้อความรู้			ประเภทของการวิจัย	ประเภทของระเบียบวิธีวิจัย		เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล					
ภาควิชาบริหารการศึกษา					รูปแบบการวิจัย			วิธีการสังเคราะห์	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง			
สุรกุล เจนอบรม	ประเภทของข้อมูล	ประเภทของข้อความรู้	ประเภทการศึกษา นอกระบบโรงเรียน	ระยะเวลาของข้อความรู้	ประเภทของการวิจัย	ประเภทของเรื่องที่ทำการศึกษา		เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	แหล่งของข้อมูลที่ทำการศึกษา	หน่วยงานประชากรที่ศึกษา	พื้นที่ที่ศึกษา	ภาคที่ทำการศึกษา	

องค์ประกอบของการวิจัยที่ปรากฏในตารางที่ 7 พบว่า การเกณฑ์การวิเคราะห์ลักษณะงานวิจัยของ สุรกุล เจนอบรม (2539) แบ่งเกณฑ์การวิเคราะห์ออกเป็น 11 องค์ประกอบ ซึ่งมีมากที่สุด และการเกณฑ์การวิเคราะห์งานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช (2537) มีเกณฑ์การวิเคราะห์น้อยที่สุดคือ 3 องค์ประกอบ

องค์ประกอบของการวิจัยที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ใช้เหมือนกัน คือ ประเภทของข้อความรู้ ประเภทของการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4 บทบาท ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยได้เข้ามามีบทบาท ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และกระบวนการวางแผนงานเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ หรือคัดเลือกแนวทางการปฏิบัติงานและการวางแผนงานให้เหมาะสม เพื่อสามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และเนื้อหาการวางแผนงานได้ชัดเจน อีกทั้งผลการวิจัยที่มีคุณภาพจะเป็นข้อมูลที่สำคัญ ในการผลักดันผู้บริหารให้มั่นใจในแผนงาน ช่วยตรวจสอบ ประเมินผลและทดสอบประสิทธิภาพ เนื่องจากการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารจึงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบเหตุและผลในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งการวิจัยยังมีบทบาทในด้านการแก้ปัญหา เพราะการวิจัยต้องใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และข้อค้นพบของงานวิจัยด้านต่าง ๆ มีส่วนช่วยในด้านการพัฒนาทฤษฎีและหลักการใหม่ ๆ ซึ่งสามารถแสวงหาความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ได้จากการวิจัย (อมรชัย ตันติเมธ, 2532 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา, 2539)

การวิจัยยังเอื้อประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ดังเช่น สุวัฒน์ วัฒนาวงศ์ (2527 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา, 2539) วราภรณ์ บวรศิริ (2526 อ้างถึงใน สุนทร จิตตอรุณชัย, 2535) และสุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2533 อ้างถึงใน สุนทร จิตตอรุณชัย, 2535) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

1. การวิจัยให้ความรู้ใหม่ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มพูนให้เกิดความรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้ในสาขาต่าง ๆ
2. การวิจัยช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาช่วยในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
3. การวิจัยช่วยในการวางนโยบายและวางแผนได้ถูกต้องเหมาะสม
4. การวิจัยช่วยเสริมสมรรถนะของผู้บริหาร ในการวินิจฉัย สั่งการ และตัดสินใจปัญหา
5. การวิจัยช่วยผู้บริหารและนักปฏิบัติการ สามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ดีขึ้น และนำข้อบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไข จนประสบผลสำเร็จ
6. การวิจัยช่วยตรวจสอบความทันสมัย ความลุ่มลึก และความกว้างของความรู้เดิม
7. การวิจัยสร้างนวัตกรรม ช่วยในการค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต
8. การวิจัยช่วยเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพในการมองปัญหาของการปฏิบัติงานในประเภทและระดับต่าง ๆ
9. การวิจัยทำให้เกิดแรงกระตุ้นแก่นักวิชาการ ให้เกิดผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อทราบข้อเท็จจริง ข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไขและนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นการฝึกให้ใช้เครื่องมือวิจัยอย่างกว้างขวางอีกด้วย

2.5 ความต้องการงานวิจัย

องค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญซึ่งทำให้เกิดการทำวิจัยขึ้นมาก็คือ ความต้องการ (Needs) ของผู้ทำวิจัยเอง ซึ่งเป็นเงื่อนไขภายในของผู้ทำวิจัย ที่จะนำไปสู่การวิจัยในขั้นต่อไปได้ ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527) ได้มีการสรุปแยกประเด็นความต้องการงานวิจัยออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะได้รับการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถภาพการวิจัย

กระบวนการทำงานวิจัย เป็นการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ต่าง ๆ หรือตอบปัญหาที่สงสัยอย่างมีระบบที่เป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งต้องใช้หลักการวิเคราะห์ที่ละเอียดลึกซึ้งและต้องอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อบรรยากาศทางการวิจัยอย่างแท้จริง การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่น่าวิจัยเป็นสิ่งจำเป็นมาก ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ ข้อมูลพื้นฐาน เอกสารตำราที่เพียงพอและเชื่อถือได้ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ทุนหรืองบประมาณสำหรับทำงานวิจัย มีนักวิจัยและบุคลากรที่ช่วยงานวิจัยที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดีรวมถึงการส่งเสริมปรับปรุงสมรรถภาพด้านการวิจัยของผู้ที่ทำการวิจัยด้วย ดังนั้นความต้องการส่งเสริมปรับปรุงสมรรถภาพด้านการวิจัย จึงแบ่งได้เป็นลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ความต้องการด้านความรู้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเข้าใจความหมาย แนวคิด ตลอดจนเทคนิคที่จำเป็นในการทำวิจัย
- 1.2 ความต้องการด้านเงินทุน การดำเนินการวิจัยเรื่องหนึ่ง ๆ ย่อมต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ทุนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ทำงานวิจัย
- 1.3 ความต้องการด้านเวลา การทำงานวิจัยต้องอาศัยเวลานับแต่การเลือกปัญหาที่จะทำการวิจัย ศึกษาเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และเขียนรายงานการวิจัย ดังนั้นผู้ที่ทำการวิจัยจำนวนมาก ต้องการให้มีการผ่อนผันเรื่องเวลาทำงานเพื่อสะดวกในการทำการวิจัยและเก็บข้อมูล
- 1.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ผู้ทำการวิจัยต้องมีเอกสารในการค้นคว้าตามห้องสมุดต่าง ๆ ต้องอาศัยที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ตลอดจนบริการต่าง ๆ ทางธุรการ เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการแนวทางของประเด็นปัญหาหรือลักษณะหัวข้อที่จะทำการวิจัย

ประเด็นปัญหาหรือหัวข้อที่จะทำการวิจัยเป็นประเด็นที่สำคัญมากสำหรับนักวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะทำการวิจัย เพราะปัญหาจะนำไปสู่ หัวข้อ วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายของงานวิจัย รวมทั้งการดำเนินงานเพื่อจะได้มาซึ่งผลการวิจัย อันเป็นข้อสรุปของข้อคำถามของประเด็น

ปัญหานั้น ๆ การเลือกหัวข้อ ประเด็นปัญหาที่จะทำการวิจัยจึงมีความสำคัญมาก หากผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความสนใจของตนเองโดยมิได้พิจารณาว่า ปัญหาที่จะศึกษานี้เป็นปัญหาที่แท้จริง สำคัญต่อการพัฒนาควรค่าต่อการวิจัยหรือไม่ เลือกเรื่องที่มีความสำคัญน้อยไม่ตรงกับปัญหาที่แท้จริง จะส่งผลให้การนำผลไปใช้มีข้อจำกัด ทำให้เกิดปัญหาในด้านผลที่ออกมาไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัย (โกวิท ประวาลพุกษ์, 2524 อ้างถึงใน ไพโรจน์ แสงจันทร์) ซึ่งสอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528 อ้างถึงในจกรีก อัจจารินทร์, 2528) ที่ได้เสนอแนวทางในการวิจัยเพื่อคุณภาพของงานวิจัย เกี่ยวกับการเลือกหัวข้อวิจัย คือ หัวข้อวิจัยต้องตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมไทย อาจจะเป็นแวดวงของนักปฏิบัติ นักบริหาร หรือนักวิชาการก็ได้

นอกจากปัญหางานวิจัยที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยโดยตรงแล้ว ผู้วิจัยยังควรทราบลักษณะของประเด็นปัญหาที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกหัวข้อปัญหามาทำวิจัย พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538) ดังนี้

1. เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ มีประโยชน์ ทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ และนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
2. เป็นปัญหาที่สามารถหาคำตอบได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิธีการวิจัยได้
3. เป็นปัญหาที่สามารถหาข้อมูลมาตรวจสอบสมมุติฐานเพื่อหาข้อสรุปหรือยุติของปัญหานั้นได้
4. เป็นปัญหาที่สามารถให้คำนิยามปัญหาได้
5. เป็นปัญหาที่สามารถวางแผนการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าได้และเห็นช่องทางที่จะทำให้สำเร็จ
6. เป็นปัญหาที่ไม่เกินกำลังความสามารถของผู้วิจัยที่จะทำให้สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคบางอย่าง ก็สามารถแก้ไขได้ ควรเลือกปัญหาที่แคบแต่ลึกซึ่งไม่ใหญ่โตเกินไปซึ่งผู้วิจัยอาจทำไม่สำเร็จในเวลาอันจำกัด
7. เป็นปัญหาที่สามารถหาเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลได้

2.6 ปัญหาการใช้ผลงานวิจัย

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2519 อ้างถึงใน ศศิธร พิรภูติ, 2523: 14) ได้กล่าวในการสรุปสัมมนาเรื่อง การพัฒนาการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์ สรุปใจความได้ดังนี้ เรื่องที่สำคัญมากสำหรับการพัฒนาการวิจัยนั้นก็คือ เรื่องการนำผลการวิจัยไปใช้ เพราะถ้าไม่มีการนำผลการวิจัยไปใช้แล้ว การวิจัยก็จะเป็นเรื่องฟุ่มเฟือย และนักวิจัยก็จะหมดกำลังใจ การนำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนของการสร้างองค์แห่งความรู้ เพื่อประโยชน์ของการเรียนการสอนและใช้ในการแก้ปัญหาสังคม เป็นพื้นฐานในการวางนโยบายไปสู่พัฒนาการด้านอื่น

การใช้ผลงานวิจัยนั้น ผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในการใช้ผลงานวิจัยที่มีอยู่ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา, 2539) ได้ศึกษาการวิจัยของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบด้านการศึกษา พบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ของผู้บริหาร ได้แก่ 1.คุณภาพของงานวิจัย 2.ผู้บริหารและระบบการบริหาร 3.ระบบและวิธีการเผยแพร่งานวิจัย 4.งานวิจัยไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน 5.บรรยากาศของหน่วยงานไม่เป็นวิชาการ 6.งานวิจัยใช้ภาษายาก ไม่สื่อความหมาย 7.งานวิจัยทำเฉพาะจุด มีข้อจำกัดตรงที่ขยายผลไม่ได้ และนอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษาว่า การวิจัยทางการศึกษายังขาดทิศทางการวิจัย โดยงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อการวางนโยบายการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติได้ และยังไม่สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย เนื่องจากขาดงานวิจัยที่เป็นลักษณะส่งเสริมเนื้อหาหรือองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน ขาดงานวิจัยที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีการที่จะช่วยส่งเสริมวิจัยให้ก้าวหน้า ขาดระบบการรายงานผลการวิจัยเพื่อให้เกิดการสังเคราะห์องค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิธร พิรภูติ (2523) ที่ได้สำรวจปัญหาในการใช้ผลงานวิจัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาในการใช้ผลการวิจัยที่ผู้บริหารพบมาก คือ ลักษณะการบริหารที่เป็นอยู่ไม่ได้เน้นที่ความสำคัญของผลการวิจัย แม้ว่ามีผลการวิจัยอยู่แล้ว การบริหารก็ยังคงทำตามแบบแผนที่มีอยู่เดิม โดยไม่ปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลของการวิจัย ปัญหารองลงมาคือ ผลการวิจัยไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้ง รวมทั้งไม่ทราบว่ามีงานวิจัยเรื่องใดและหาได้จากที่ใด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา (2539) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มีการเปรียบเทียบปัญหาการใช้ผลงานวิจัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชนประสบปัญหาในระดับมากเหมือนกัน ได้แก่ บางปัญหา รับด่วนจนกระทั่งไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้า เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และปัญหาของหน่วยงานที่ประสบมากที่สุดเหมือนกัน คือ โรงเรียนไม่มีหน่วยงานวิจัยอย่างเป็นทางการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ที่ทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่เพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่จะศึกษาความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน เช่น

คณะกรรมการพิจารณาทุนอุดหนุนการวิจัย กรมการฝึกหัดครู (2526) ได้ทำการสำรวจ ความต้องการงานวิจัยของบุคลากรกรมฝึกหัดครู เพื่อศึกษาความต้องการงานวิจัยทางด้านงานทั่วไปของกรมการฝึกหัดครู ของบุคลากร 8 กอง พบว่า ความต้องการงานวิจัยระดับสูงมาก มี 8 หัวข้อเรื่องคือ 1. รูปแบบการบริหารงานของกรมการฝึกหัดครู 2. การติดตามงานด้านวิชาการในวิทยาลัยครู 3. การพัฒนาวิทยาลัยครู 4. การบริหารงานบุคลากร 5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู 6. การจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรมการฝึกหัดครู 7. ระบบแผนงานของกรมการฝึกหัดครู 8. การหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในด้านวิทยาลัยครูและการพัฒนาเกี่ยวกับการฝึกหัดครู

เรณู ผลสวัสดิ์และคณะ (2524) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย พบว่า มีความต้องการในด้านการบริการและการวางแผนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

กรมการฝึกหัดครู, ฝ่ายศึกษานิเทศก์ (2524 อ้างถึงใน ไพโรจน์ แสงจันทร์) ได้ทำการสำรวจ ความต้องการการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู ปรากฏผลในด้านความต้องการรับการอบรมงานวิจัยประเภทต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้ การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงบรรยาย การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์

ญาดา ดาวพลังพรหม (2526) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษา ปัญหาของผู้เผยแพร่และความต้องการของผู้รับ พบว่าอาจารย์ระดับวิทยาลัยครู ครูอาจารย์ในโรงเรียน และนักวิชาการ ต้องการผลการวิจัยเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในหน่วยงาน ครูอาจารย์ในโรงเรียนต้องการให้หน่วยงานทำการสังเคราะห์งานวิจัย ให้เป็นภาษาง่าย ๆ

พรณิภา นิตะศักดิ์ (2527) ได้ศึกษาความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านวิชาการ 2.ด้านการบริหารบุคคล 3.ด้านกิจการนักเรียน 4. ด้านธุรการ การเงิน และอาคารสถานที่ 5.ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งความต้องการในอันดับที่หนึ่งแตกต่างกันในทุกด้านและมีความต้องการงานวิจัยในระดับมากทุกประเด็น

เกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา (2539) ได้ทำการศึกษาในแนวทางใกล้เคียงกับพรรณนิภา นิตะศักดิ์ แต่ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ และเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ในอันดับที่หนึ่ง ได้แก่ 1.ด้านวิชาการ โรงเรียนของรัฐต้องการวิธีการสอน ส่วนเอกชนต้องการจัดระบบการบริหารงานวิชาการ 2.ด้านการบริหารบุคคล โรงเรียนของรัฐต้องการกลวิธีสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เอกชนต้องการกระบวนการพัฒนาบุคลากร 3.ด้านกิจการนักเรียน โรงเรียนของรัฐต้องการองค์ประกอบสำคัญในการปลูกฝังจริยธรรมและค่านิยม เอกชนต้องการวิธีสร้างจริยธรรมและค่านิยมอันดี 4.ด้านธุรการ การเงิน และอาคารสถานที่ โรงเรียนของรัฐและเอกชนต้องการการจัดระบบสารสนเทศ 5.ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนของรัฐและเอกชนต้องการกลวิธีสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

งานวิจัยด้านฝึกอบรมนั้น อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2540) ได้ประมวลงานวิจัยทางเทคโนโลยีทางการศึกษาและทางด้านฝึกอบรม พบว่า มีงานวิจัยจำนวนมากสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานฝึกอบรมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยแบ่งกลุ่มเรื่องที่วิจัยได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. งานวิจัยทางเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.1 การศึกษาบทบาทหน้าที่ของนักเทคโนโลยีการศึกษาในการฝึกอบรม
 - 1.2 การศึกษาสื่อในการฝึกอบรม
 - 1.3 การศึกษาวิธีการฝึกอบรม
 - 1.4 การศึกษารูปแบบและกระบวนการฝึกอบรม
 - 1.5 การศึกษาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม
2. งานวิจัยด้านการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 7 กลุ่ม ได้แก่
 - 2.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.2 การบริหารงานฝึกอบรม
 - 2.3 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.4 การประเมินโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.5 การติดตามผลโครงการฝึกอบรม
 - 2.6 การศึกษาบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
 - 2.7 การศึกษาปัญหาการฝึกอบรม

สำหรับเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและเนื้อหาการสำรวจความต้องการงานวิจัยด้านฝึกอบรมนั้น ยังไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้เลย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝึกอบรมเกี่ยวกับความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม องค์ประกอบของงานวิจัยและปัญหาการใช้งานวิจัยด้านฝึกอบรม ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านฝึกอบรม ในสังกัดแผนก งาน ฝ่าย ศูนย์ สำนัก กองฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ ไม่รวมถึงสาขาย่อยขององค์กรนั้น โดยผู้วิจัยแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ตามลักษณะของต้นสังกัด คือ

- 1) ภาครัฐ 184 แห่ง มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านฝึกอบรม 54 หน่วยงาน (กองข่าวในประเทศ, กรมประชาสัมพันธ์, 2540)
- 2) ภาครัฐวิสาหกิจ 58 แห่ง มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านฝึกอบรม 23 หน่วยงาน (กองข่าวในประเทศ, กรมประชาสัมพันธ์, 2540)
- 3) ภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 และมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านฝึกอบรม 196 หน่วยงาน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2540) ผู้วิจัยได้ระบุประชากรภาคเอกชนเฉพาะองค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้างขององค์กร ตามข้อกำหนดการรับรองมาตรฐานระบุให้ต้องมีการฝึกอบรมอย่างชัดเจน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้งจากภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน รวมจำนวน 471 คน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป็น 3 กลุ่มตามต้นสังกัด คือภาครัฐ 54 หน่วยงาน ภาครัฐวิสาหกิจ 23 หน่วยงาน และภาคเอกชน 196 หน่วยงาน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายร้อยละ 25 ของหน่วยงานทั้ง 3 กลุ่ม หน่วยงานที่สุ่มได้ มีดังนี้ ภาครัฐ 14 หน่วยงาน ภาครัฐวิสาหกิจ 6 หน่วยงาน และภาคเอกชน 49 หน่วยงาน จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานที่สุ่มได้ โดยกำหนดว่าถ้าประชากรไม่ถึง 200 คน ในกลุ่มที่สุ่มได้ให้ใช้ประชากรทั้งหมดและหากประชากรเกิน 200 คน ใช้สูตรของ Yamane คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มภาครัฐจำนวน 165 คน ภาครัฐวิสาหกิจ 126 คน และภาคเอกชน 180 คน (ดูแผนภูมิที่ 1)

แผนภูมิที่ 1 แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม องค์ประกอบของงานวิจัยและปัญหาในการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการศึกษาความต้องการงานวิจัย โดยนำแนวคิดของนักฝึกอบรมและนักวิจัยมาสรุปเป็นหัวข้อคำถามของงานวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามชนิดเลือกตอบ (Check-List) และปลายเปิด จำนวน 11 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรฝึกอบรม และสถานภาพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. คุณวุฒิการศึกษาและสาขาวิชา
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ประสบการณ์ทำงานด้านฝึกอบรม
6. ประสบการณ์ในการทำวิจัยด้านฝึกอบรม
7. ประสบการณ์ในการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม
8. เหตุผลในการเลือกศึกษางานวิจัย
9. แหล่งข้อมูลที่ศึกษางานวิจัย
10. กลุ่มนักวิจัยที่เชื่อถือ
11. หน่วยวิจัยภายในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบจัดลำดับความต้องการ โดยกำหนดระดับความต้องการตั้งแต่ 1-5 โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของกระบวนการฝึกอบรมของแนดเลอร์ (Nadler, 1982) และจากการศึกษาจากตำรา เอกสาร งานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยด้านฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปและดัดแปลงเป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อย ดังนี้

1. ปรัชญา แนวคิด และกระบวนการ ในการฝึกอบรม
 - 1.1 กิจกรรมของกระบวนการฝึกอบรม
 - 1.2 การนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม
 - 1.3 การประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
 - 1.4 การนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 - 1.5 ปัญหาของกระบวนการฝึกอบรม
2. ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.1 ขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.2 การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
 - 2.3 การศึกษา เกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.4 วิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.5 เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.6 ปัญหาของการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
3. หลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
 - 3.1 ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
 - 3.2 ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานฝึกอบรม
 - 3.3 รูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
 - 3.4 การจัดและดำเนินงานในการจัดทำหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
 - 3.5 ประเภทของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 - 3.6 การประเมินหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
 - 3.7 แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
 - 3.8 ปัญหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
4. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 4.1 บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 4.2 เกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

- 4.3 จำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม
- 4.4 วิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม
- 4.5 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับยอมรับการฝึกอบรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 4.6 ปัญหาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
5. วิธีการฝึกอบรม
 - 5.1 การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
 - 5.2 รูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม
 - 5.3 การเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมที่มีวิธีการต่าง ๆ
 - 5.4 เกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร
 - 5.5 ขอบข่ายและประเภทกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม
 - 5.6 จิตวิทยาที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม
 - 5.7 ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรม
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม
 - 6.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม
 - 6.2 การนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม
 - 6.3 สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม
 - 6.4 งบประมาณในการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 - 6.5 การประเมินสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม
 - 6.6 ปัญหาเกี่ยวกับเวลา สถานที่ และงบประมาณในการฝึกอบรม
7. สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
 - 7.1 การนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 - 7.2 สภาพและความต้องการที่เกี่ยวกับการใช้และการผลิตสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
 - 7.3 วิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
 - 7.4 เกณฑ์การเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม
 - 7.5 ลักษณะเฉพาะของสื่อและอุปกรณ์ ที่เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม
 - 7.6 การประเมินคุณภาพ และปริมาณของสื่อและอุปกรณ์

- 7.7 ปัญหาเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- 8 การบริหารโครงการฝึกอบรม
 - 8.1 แนวทางบริหารงานฝึกอบรม
 - 8.2 การจัดองค์การฝึกอบรม
 - 8.3 ระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม
 - 8.4 แนวทางการประสานงานในการฝึกอบรม
 - 8.5 การใช้คอมพิวเตอร์ในงานฝึกอบรม
 - 8.6 การประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินการจัดการฝึกอบรม
 - 8.7 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรม
9. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม
 - 9.1 เกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
 - 9.2 ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
 - 9.3 รูปแบบการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม
 - 9.4 เครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม
 - 9.5 ผลการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
 - 9.6 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
10. การจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม
 - 10.1 เกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
 - 10.2 ขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
 - 10.3 รูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
 - 10.4 เครื่องมือการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
 - 10.5 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำรายงานสรุปผล และการบันทึกผลการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ โดยปรับปรุงจากแบบวิเคราะห์ลักษณะข้อความรู้ของงานวิจัยของจุมพล พูลภัทรชีวิน (2537) และสุรกุล เจนอบรม (2539) ประกอบด้วยประเด็นดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยด้านฝึกอบรม ได้แก่
 - 1.1 แบบสอบถาม
 - 1.2 แบบทดสอบ
 - 1.3 แบบสัมภาษณ์
 - 1.4 แบบสังเกต
2. รูปแบบการวิจัยด้านฝึกอบรม ได้แก่
 - 2.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์
 - 2.2 การวิจัยเชิงบรรยาย
 - 2.3 การวิจัยเชิงพัฒนา
 - 2.4 การวิจัยเฉพาะกรณี
 - 2.5 การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์
 - 2.6 การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ
 - 2.7 การวิจัยเชิงทดลอง
 - 2.8 การวิจัยปฏิบัติการ
3. กลุ่มเป้าหมายการวิจัยด้านฝึกอบรม ได้แก่
 - 3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 3.2 วิทยากรฝึกอบรม
 - 3.3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
4. ต้นสังกัดของหน่วยงานวิจัยด้านฝึกอบรม ได้แก่
 - 4.1 ภาครัฐ
 - 4.2 ภาครัฐวิสาหกิจ
 - 4.3 ภาคเอกชน
5. เขตพื้นที่ที่ศึกษาวิจัยด้านฝึกอบรม ได้แก่
 - 5.1 ทั่วประเทศ
 - 5.2 เขตภูมิภาค
 - 5.3 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยปรับปรุงจากแนวทางแบบสอบถามของ ศศิธร พิรุณทิ (2523) และเกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา (2539) โดยคัดเลือกและปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยด้านฝึกอบรม โดยแบ่งเป็นสภาพปัญหา 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาข้อมูลจากงานวิจัยด้านฝึกอบรม
2. ปัญหาผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ
3. ปัญหาผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมที่มีอยู่
4. ปัญหาการอ่านและการแปลผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม
5. ปัญหาอื่น ๆ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความครอบคลุมของประเด็นคำถามและการใช้ถ้อยคำต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านฝึกอบรมจำนวน 6 ท่าน จาก ส่วนราชการ เอกชน และสถาบันการศึกษา ตรวจสอบความเข้าใจของข้อคำถามต่าง ๆ โดยให้เพิ่มเติม คำอธิบายในวงเล็บ และปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของสำนวนภาษาให้กระชับเข้าใจง่าย

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านฝึกอบรม ไปทดลองใช้จริง กับบุคลากรฝึกอบรมจากภาครัฐ 2 คน ภาครัฐวิสาหกิจ 2 คนและภาคเอกชน 2 คน เพื่อทดสอบความ เข้าใจในคำถามวิธีการตอบและนำมาปรับปรุง โดยเพิ่มช่องไม่สามารถระบุระดับปัญหาได้ ในตอนที่ 4 เนื่องจากบุคลากรฝึกอบรมที่ทดลองใช้แบบสอบถามยังไม่เคยใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมและให้ความ เห็นว่าอาจมีบุคลากรฝึกอบรมที่ไม่เคยใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมอยู่จำนวนมาก จึงควรแก้ไขในแบบ สอบถาม ผู้วิจัยจึงนำปัญหามาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2542 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายนามหน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน แล้วคัดเลือกเฉพาะหน่วยงานที่มีกิจการปฏิบัติงานด้านฝึกอบรมและทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนบุคลากรฝึกอบรมทั้งภาค ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน
2. ติดต่อหน่วยงานที่สุ่มได้ เพื่อขอทราบจำนวนบุคลากรฝึกอบรมและสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน
3. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้ไปยังผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
4. แบ่งแยกแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปส่ง ด้วยตนเอง ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

5. ส่งแบบสอบถาม พร้อมจดหมายนำของผู้วิจัยและหนังสือขอความร่วมมือ ด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ไปยังผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน โดยให้ระยะเวลาตอบกลับประมาณ 2 สัปดาห์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย และติดตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อยก่อนนำส่งแบบสอบถามทุกฉบับ

6. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยรวบรวมเก็บแบบสอบถามบางส่วนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และรอรับจากทางไปรษณีย์

7. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 3 สัปดาห์ ใช้โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามให้ใหม่ และรวบรวมเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

8. คัดเลือกแบบสอบถามที่ใช้ได้จริง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกตามประเภทหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรฝึกอบรมของรัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน รวมจำนวน 471 ชุด ได้รับคืนจำนวน 355 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้จริง จำนวน 339 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.97 ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและที่ได้รับคืน จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ใช้ได้จริง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม		แบบสอบถามที่ใช้ได้จริง	
	ที่ส่ง	ได้รับคืน	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานภาครัฐ	165	137	121	73.3
หน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ	126	92	92	73.0
หน่วยงานภาคเอกชน	180	126	126	71.2
รวม	471	355	339	71.9

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เอ็กเซล (Microsoft Excel) และโปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการแจกแจง หาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม ใช้วิธีการแจกแจง หาค่าความถี่ และให้นำหนักคะแนนตามการจัดอันดับ ดังนี้

อันดับที่ 1	ให้นำหนักมีค่าเป็นคะแนนเท่ากับ	5
อันดับที่ 2	ให้นำหนักมีค่าเป็นคะแนนเท่ากับ	4
อันดับที่ 3	ให้นำหนักมีค่าเป็นคะแนนเท่ากับ	3
อันดับที่ 4	ให้นำหนักมีค่าเป็นคะแนนเท่ากับ	2
อันดับที่ 5	ให้นำหนักมีค่าเป็นคะแนนเท่ากับ	1



แล้วผู้วิจัยนำน้ำหนักคะแนนคูณด้วยความถี่ในแต่ละช่องของการเลือก นำผลคูณที่ได้ในแต่ละช่องบวกเข้าด้วยกัน ได้คะแนนรวมของความต้องการเกี่ยวกับหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม หัวข้อที่มีคะแนนรวมสูงสุดถือว่าเป็นหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างต้องการอันดับหนึ่ง หัวข้อที่มีคะแนนลดหลั่นกันลงมาจะเป็นความต้องการอันดับต่อมาตามลำดับ และเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนใช้สถิติค่าไคสแควร์ (χ^2)

3. ข้อมูลความต้องการองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อสรุปเป็นผลการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง ต้องการน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง ต้องการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง ต้องการมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง ต้องการมากที่สุด

4. ข้อมูลระดับปัญหาในการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง ประสบปัญหาน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง ประสบปัญหาน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง ประสบปัญหาปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง ประสบปัญหามาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง ประสบปัญหามากที่สุด

ข้อมูลการเปรียบเทียบความต้องการองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมและปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-Test) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยเทคนิคของเชฟเฟ (Scheffé) (กานดา พูนลาภทวี, 2539)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวและสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมที่บุคลากรฝึกอบรมต้องการให้นักวิจัยดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมสังกัดหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง และผลการเปรียบเทียบความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม และผลการเปรียบเทียบความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม และผลการเปรียบเทียบปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มเป็นรายชื่อ

รายละเอียดของแต่ละตอน มีลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานด้านการฝึกอบรม ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ประสบการณ์ในการทำวิจัย ประสบการณ์ในการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม เหตุผลในการเลือกศึกษางานวิจัย แหล่งข้อมูลที่ศึกษางานวิจัย กลุ่มนักวิจัยที่เชื่อถือ หน่วยงานวิจัยภายในหน่วยงาน โดยนำเสนอในรูปของแผนที่ และ ร้อยละ ปรากฏดังตารางที่ 9

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

หน่วยงาน สถานภาพ	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ (N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ ชาย	55	45.5	28	30.4	57	45.2	140	41.3
หญิง	66	54.5	64	69.6	69	54.8	199	58.7
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.5	2	2.2	9	7.1	14	4.1
25 – 35 ปี	31	25.6	28	30.4	94	74.6	153	45.1
36 – 45 ปี	50	41.3	35	38.0	18	14.3	103	30.4
46 ปีขึ้นไป	37	30.6	27	29.3	5	4.0	69	20.4
3. วุฒิการศึกษา								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.3	7	7.6	18	14.3	29	8.6
ปริญญาตรี	71	58.7	61	66.3	83	65.9	215	63.4
ปริญญาโท	42	34.7	24	26.1	25	19.8	91	26.8
ปริญญาเอก	4	3.3	0	0.0	0	0.0	4	1.2
4. สาขาวิชา								
เกษตรศาสตร์	3	2.5	0	0.0	0	0.0	3	0.9
ครุศาสตร์	13	10.7	8	8.7	16	12.7	37	10.9
คหกรรมศาสตร์	1	0.8	1	1.1	2	1.6	4	1.2
จิตวิทยา	3	2.5	1	1.1	8	6.3	12	3.5
เทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1	0.8	0	0.0	3	2.4	4	1.2
นิติศาสตร์	5	4.1	2	2.2	6	4.8	13	3.8
นิเทศศาสตร์	2	1.7	4	4.3	1	0.8	7	2.1
บริหารธุรกิจ	22	18.2	23	25.0	39	31.0	84	24.8
พาณิชยศาสตร์ และการบัญชี	4	3.3	2	2.2	4	3.2	10	2.9
รัฐศาสตร์	18	14.9	15	16.3	22	17.5	55	16.2
วิทยาศาสตร์	2	1.7	2	2.2	4	3.2	8	2.4
วิศวกรรมศาสตร์	2	1.7	7	7.6	4	3.2	13	3.8

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว (ต่อ)

สถานภาพ	หน่วยงาน		ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ (N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
ศิลปกรรมศาสตร์	3	2.5	1	1.1	0	0.0	4	1.2		
ศิลปศาสตร์	4	3.3	2	2.2	0	0.0	6	1.8		
เศรษฐศาสตร์	5	4.1	1	1.1	3	2.4	9	2.7		
สังคมศาสตร์	6	5.0	4	4.3	3	2.4	13	3.8		
สังคมสงเคราะห์	11	9.1	0	0.0	3	2.4	14	4.1		
สาธารณสุขศาสตร์	0	0.0	1	1.1	0	0.0	1	0.3		
อักษรศาสตร์	4	3.3	6	6.5	1	0.8	11	3.2		
ไม่ระบุ	12	9.9	12	13	5	4	29	8.6		
5. ตำแหน่ง										
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ/หัวหน้า	21	17.4	15	16.3	31	24.6	67	19.8		
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ/รองหัวหน้า	3	2.5	1	1.1	1	0.8	5	1.5		
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้ช่วยหัวหน้า	9	7.4	17	18.5	10	7.9	36	10.6		
เจ้าหน้าที่	88	72.7	57	62.0	80	63.5	225	66.4		
วิทยากร	0	0	2	2.2	3	2.4	5	1.5		
ที่ปรึกษา	0	0.0	0	0.0	1	0.8	1	0.3		
6. ประสบการณ์ในการทำงาน										
2 - 5 ปี	61	50.4	43	46.7	100	79.4	204	60.2		
6 - 10 ปี	28	23.1	31	33.7	21	16.7	80	23.6		
11 - 15 ปี	21	17.4	5	5.4	3	2.4	29	8.6		
15 ปีขึ้นไป	11	9.1	13	14.1	2	1.6	26	7.7		

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน โดยรวมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.1 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 63.4 และสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุดถึงร้อยละ 24.8 ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ร้อยละ 66.4 มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วงตั้งแต่ 2-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.2

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย

หน่วยงาน สถานภาพ	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ (N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำวิจัย								
เคย	37	30.6	14	15.2	22	17.5	73	21.5
ไม่เคย	84	69.4	78	84.8	104	82.5	266	78.5
2. จำนวนงานวิจัยที่เคยทำ								
1 - 5 เรื่อง	30	81.1	12	85.7	21	95.5	63	86.3
6 เรื่องขึ้นไป	7	18.9	2	14.3	1	4.5	10	13.7
3. การนำผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม มาใช้ ประกอบการตัดสินใจ								
เคย	46	38.0	24	26.1	36	28.6	106	31.3
ไม่เคย	75	62.0	68	73.9	90	71.4	233	68.7
4. เหตุผลที่ศึกษางานวิจัย (เฉพาะผู้ตอบว่าเคย)								
เพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัย	6	13.0	9	37.5	9	25.0	24	22.6
เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	23	50	14	58.3	20	55.6	57	53.8
เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	42	91.3	24	100.0	34	94.4	100	94.3
5. แหล่งข้อมูลที่สะดวกในการค้นคว้าที่สุด (เฉพาะผู้ตอบว่าเคย)								
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา	31	67.4	18	75.0	18	50	67	63.2
หอสมุดแห่งชาติ	2	4.3	1	4.2	2	5.6	5	4.7
สำนักงานวิจัยแห่งชาติ	2	4.3	0	0.0	1	2.8	3	2.8
อินเทอร์เน็ต	1	2.2	1	4.2	3	8.3	5	4.7
สำนักงาน ก.พ.	2	4.3	0	0.0	0	0.0	2	1.9
สำนักจัดฝึกอบรม	0	0.0	0	0.0	8	22.2	8	7.5
ฝ่ายวิจัยของหน่วยงาน	1	2.2	0	0.0	0	0.0	1	0.9
ห้องสมุดประจำหน่วยงาน	7	15.2	4	16.7	4	11.1	15	14.2

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย (ต่อ)

หน่วยงาน สถานภาพ	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ (N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
6. กลุ่มนักวิจัยที่เชื่อถือ								
อาจารย์	65	53.7	43	46.7	65	51.6	173	51.0
นิสิต นักศึกษา	30	24.8	22	23.9	33	26.2	85	25.1
ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย	78	64.5	72	78.3	91	72.2	241	71.1
นักฝึกอบรม	6	5.0	4	4.3	7	5.6	17	5.0
ไม่เชื่อใคร	1	0.8	0	0.0	0	0.0	1	0.3
7. หน่วยงานวิจัยในองค์กร								
มี	83	68.6	40	43.5	32	25.4	155	45.7
ไม่มี	38	31.4	52	56.5	94	74.6	184	54.3

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีเพียงร้อยละ 21.5 เท่านั้นที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยด้านฝึกอบรม แบ่งได้เป็นภาครัฐ ร้อยละ 30.6 เอกชนร้อยละ 17.5 รัฐวิสาหกิจร้อยละ 15.2 และทั้ง 3 กลุ่ม มีการนำผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมาใช้ในการตัดสินใจเพียงร้อยละ 31.3 เหตุผลที่ศึกษางานวิจัยสูงสุดเหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 94.3 แหล่งข้อมูลที่สะดวกในการค้นคว้าที่สูงสุดของทั้ง 3 กลุ่ม คือ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.2 กลุ่มนักวิจัยที่บุคลากรฝึกอบรมเลือกเชื่อถือสูงสุด คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยจากสถาบันวิจัย คิดเป็นร้อยละ 71 รองมาคือ อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 51 สำหรับหน่วยงานวิจัยภายในองค์กรนั้น ภาครัฐ มีการจัดตั้งถึงร้อยละ 68.6 รองลงมาคือภาครัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 43.5 และภาคเอกชน ร้อยละ 25.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม (ตารางที่ 11 – ตารางที่ 21)

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ในรูปของค่าความถี่ คำนี้นักตามการจัดอันดับเป็นรายชื่อ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ โดยแสดงความต้องการของบุคลากรฝึกอบรมเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการฝึกอบรม

ด้าน	ภาครัฐ (N = 121)					รัฐวิสาหกิจ (N = 92)					เอกชน (N = 126)					รวมเป็น (N = 339)					χ^2								
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน		อันดับที่							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
1. ปรัชญา แนวคิด และ กระบวนการ ในการฝึกอบรม	22	5	6	6	2	162	6	20	5	4	1	4	138	4	14	11	4	5	11	147	7	56	21	14	12	17	447	6	15.119
2. ความต้องการจำเป็นในการ ฝึกอบรม	37	28	9	3	11	341	1	32	24	10	7	5	305	1	50	19	9	10	8	381	1	119	71	28	20	24	1027	1	10.000
3. หลักสูตรและโครงการการฝึก อบรม	16	27	21	9	12	281	2	12	25	21	4	6	237	2	12	30	17	19	12	281	2	40	82	59	32	30	799	2	11.926
4. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึก อบรม	5	6	8	12	8	105	8	7	8	10	10	9	126	6	4	12	19	8	15	156	6	16	26	37	30	32	387	7	7.543
5. วิธีการฝึกอบรม	15	17	22	19	16	263	3	1	7	14	22	9	128	5	8	17	18	19	10	210	4	24	41	54	60	35	601	4	13.746
6. สภาพแวดล้อมในการฝึก อบรม	2	1	10	7	9	67	9	3	2	4	9	10	63	8	0	1	11	6	8	57	10	5	4	25	22	27	187	9	7.544
7. สื่อและอุปกรณ์ในการฝึก อบรม	1	6	10	27	9	122	7	0	2	4	7	8	42	9	0	7	5	14	9	80	9	1	15	19	48	26	244	8	6.979
8. การบริหารโครงการฝึกอบรม	9	13	12	19	20	191	5	6	8	8	14	10	124	7	20	7	15	14	8	209	5	35	28	35	47	38	524	5	14.212
9. การประเมินผลและการติดตาม ผลการฝึกอบรม	14	14	22	16	22	246	4	11	8	16	15	24	189	3	15	16	22	21	27	274	3	40	38	60	52	73	709	3	2.300
10. การจัดทำรายงานสรุปผล และบันทึกผลการฝึกอบรม	0	4	1	3	12	37	10	0	3	1	3	7	28	10	3	6	6	10	18	95	8	3	13	8	16	37	160	10	5.503

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้อวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านวิธีการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิด และกระบวนการฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 41)					รัฐวิสาหกิจ (N = 34)					เอกชน (N = 45)					รวมเป็น (N = 120)					χ^2								
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน		อันดับที่							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
1. กิจกรรมของกระบวนการฝึกอบรม	2	2	3	16	11	70	5	2	6	7	4	7	70	5	4	5	9	7	14	95	5	8	13	19	27	32	235	5	14.639
2. การนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม	19	12	1	4	4	158	2	13	4	7	5	4	116	2	15	15	7	4	5	169	1	47	31	15	13	13	443	2	10.942
3. การประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม	15	18	6	0	2	167	1	9	12	5	1	7	117	1	14	14	7	7	3	164	2	38	44	18	8	12	448	1	15.766*
4. การนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม	3	5	25	6	2	124	3	5	8	5	11	1	95	3	8	9	15	9	4	143	3	16	22	45	26	7	362	3	18.235*
5. ปัญหาของกระบวนการฝึกอบรม	2	4	6	15	14	88	4	5	4	10	6	8	91	4	5	3	8	17	13	108	4	12	11	24	38	35	287	4	8.416

* p > .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อการนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (2) หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดหรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม และหัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 88)						รัฐวิสาหกิจ (N = 78)						เอกชน (N = 96)						รวมเป็น (N = 262)						χ^2				
	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับ	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับ	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับ	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับ					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5						
1. ขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	35	9	5	9	9	253	2	22	18	5	7	7	218	2	37	12	7	12	6	284	1	94	39	17	28	22	755	2	8.653
2. การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	31	26	10	11	1	312	1	27	21	18	5	6	289	1	30	15	15	9	10	283	2	88	62	43	25	17	884	1	14.830
3. การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2	28	18	4	14	198	5	6	11	21	15	5	172	4	5	16	19	13	22	194	5	13	55	58	32	41	564	5	26.328*
4. วิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่างๆในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	10	9	29	15	18	221	3	13	8	15	22	17	203	3	10	21	20	23	16	256	3	33	38	64	60	51	680	3	14.073
5. เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	7	12	21	25	19	215	4	5	12	13	19	21	171	5	10	23	18	20	17	253	4	22	47	52	64	57	639	4	7.778
6. ปัญหาของการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	3	4	4	24	28	119	6	5	8	6	10	22	117	6	4	9	15	18	24	161	6	12	21	25	52	74	397	6	13.961

* p > .05

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (2) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (2) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (2) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานงานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม จำแนกตามประเด็นหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 85)						รัฐวิสาหกิจ (N = 68)						เอกชน (N = 90)						รวมเป็น (N = 243)						χ^2				
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับ	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับ	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับ								
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3		4	5		
1. ความเหมาะสม ของวัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตร และโครงการฝึกอบรม	32	6	5	5	6	215	2	29	4	5	2	6	186	1	31	12	7	6	8	244	2	92	22	17	13	20	645	1	4.709
2. ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานฝึกอบรม	10	16	6	11	6	160	5	3	10	8	5	6	95	6	7	14	9	4	8	134	7	20	40	23	20	20	389	6	6.562
3. รูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม	9	24	19	9	4	220	1	5	15	13	9	6	148	3	12	11	11	10	8	165	5	26	50	43	28	18	533	3	8.962
4. การจัดและดำเนินงานในการจัดทำหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม	4	7	15	13	9	128	6	2	6	8	17	3	95	7	6	14	13	16	9	166	4	12	27	36	46	21	389	5	7.820
5. ประเภทของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม	11	14	12	19	6	191	3	9	12	14	2	6	145	4	10	11	13	8	13	162	6	30	37	39	29	25	498	4	16.450*
6. การประเมินหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม	2	5	12	9	26	110	7	2	6	10	14	15	107	5	3	17	9	21	15	167	3	7	28	31	44	56	384	7	15.598*
7. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม	17	10	6	14	12	183	4	17	8	6	9	13	166	2	19	11	14	15	18	229	1	53	29	26	38	43	578	2	3.560
8. ปัญหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม	0	3	10	5	16	68	8	1	7	4	10	13	78	8	3	1	14	11	13	96	8	4	11	28	26	42	242	8	15.681*

* p > .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อรูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อรูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (2) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อประเภทของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อรูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (2) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อการประเมินหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อประเภทของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม หัวข้อการประเมินหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม และหัวข้อปัญหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเพณีหัวหน้างานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 39)					รัฐวิสาหกิจ (N = 44)					เอกชน (N = 58)					รวมเป็น (N = 141)					χ^2								
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน		อันดับที่							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
1. บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	14	4	7	0	2	109	2	15	8	4	2	5	128	1	28	4	4	7	1	183	2	57	16	15	9	8	420	2	16.816*
2. เกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	9	18	2	5	1	134	1	7	8	10	6	1	110	4	13	18	9	6	8	184	1	29	44	21	17	10	428	1	15.769*
3. จำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม	1	2	10	3	5	54	6	0	7	9	7	8	77	5	4	11	7	0	5	90	6	5	20	26	10	18	221	6	17.958*
4. วิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม	6	8	9	8	3	108	3	7	9	8	7	2	111	3	3	12	15	6	11	131	3	16	29	32	21	16	350	3	10.561
5. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับยอมรับการฝึกอบรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	5	5	6	8	5	84	4	10	6	7	9	8	121	2	5	7	10	15	10	123	4	20	18	23	32	23	328	4	3.672
6. ปัญหาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	4	2	4	7	8	62	5	5	5	2	7	6	71	6	5	4	9	15	11	109	5	14	11	15	29	25	242	5	5.058

* p > .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยอมรับการฝึกอบรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และหัวข้อจำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม
จำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 89)					รัฐวิสาหกิจ (N = 53)					เอกชน (N = 72)					รวมเป็น (N = 214)					χ^2									
	ระดับความต้องการ					คะแนน	ระดับความต้องการ					คะแนน	ระดับความต้องการ					คะแนน												
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2		3	4	5						
1. การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	42	7	2	3	7	257	1	30	6	3	1	6	191	1	32	7	7	4	1	218	1	10	4	20	12	8	14	666	1	10.028
2. รูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม	15	30	5	11	12	244	2	4	14	6	7	3	111	4	14	24	11	4	6	213	3	33	68	22	22	21	568	3	10.568	
3. การเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมที่มีวิธีการต่าง ๆ	7	16	16	9	7	172	5	3	9	10	2	4	89	6	3	11	8	9	11	112	5	13	36	34	20	22	373	5	7.601	
4. เกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร	13	16	27	12	9	243	3	6	8	12	12	6	128	2	12	16	21	12	2	213	2	31	40	60	36	17	584	2	7.560	
5. ขอบข่ายและประเภทกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม	2	11	15	13	17	142	6	2	3	10	13	12	90	5	1	4	4	15	20	83	7	5	18	29	41	49	315	6	11.216	
6. จิตวิทยาที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม	8	10	19	21	14	193	4	7	9	5	13	4	116	3	7	9	17	11	9	153	4	22	28	41	45	27	462	4	8.375	
7. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรม	2	0	4	20	23	85	7	1	4	7	5	18	70	7	3	1	4	17	23	88	6	6	5	15	42	64	243	7	16.208*	

* p > .05

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร (3) หัวข้อรูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อรูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร (3) หัวข้อจิตวิทยาที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร (3) หัวข้อรูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อม การฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 29)					รัฐวิสาหกิจ (N = 28)					เอกชน (N = 26)					รวมเป็น (N = 83)					χ^2								
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับ	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับ	ระดับความต้องการ					คะแนน		อันดับ							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
1. การศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม	18	3	1	0	2	107	1	11	1	4	1	8	81	2	5	4	4	1	1	56	5	34	8	9	2	11	244	1	17.611*
2. การนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม	5	15	2	1	4	97	2	5	3	1	11	2	64	4	5	9	1	4	5	77	2	15	27	4	16	11	238	2	19.518*
3. สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม	2	4	10	5	4	70	3	3	10	7	4	1	85	1	3	5	7	5	3	69	3	8	19	24	14	8	224	3	5.922
4. งบประมาณในการฝึกอบรมที่เหมาะสม	0	5	9	7	5	66	4	5	4	3	3	6	62	5	4	3	11	8	0	81	1	9	12	23	18	11	209	4	17.379*
5. การประเมินสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	3	2	5	11	6	66	4	1	2	9	5	6	56	6	1	4	0	6	8	41	6	5	8	14	22	20	163	6	13.916
6. ปัญหาเกี่ยวกับเวลา สถานที่ และงบประมาณในการฝึกอบรม	1	0	2	5	8	29	6	3	8	4	4	5	72	3	8	1	3	2	9	66	4	12	9	9	11	22	167	5	20.318*

* p > .05

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อปัญหาเกี่ยวกับเวลา สถานที่ และงบประมาณในการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้องบประมาณในการฝึกอบรมที่เหมาะสม (2) หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม หัวข้องบประมาณในการฝึกอบรมที่เหมาะสม และหัวข้อปัญหาเกี่ยวกับเวลา สถานที่ และงบประมาณในการฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 53)					รัฐวิสาหกิจ (N = 21)					เอกชน (N = 35)					รวมเป็น (N = 109)					χ^2								
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน		อันดับที่							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
1. การนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรม และอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม	12	11	5	3	1	126	3	9	1	0	0	3	52	3	9	4	1	6	2	78	3	30	16	6	9	6	256	4	18.007*
2. สภาพและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการผลิตสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม	14	11	5	8	5	150	2	2	4	0	8	1	43	5	4	6	6	4	1	71	5	20	21	11	20	7	264	2	14.195
3. วิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม	15	13	10	6	4	173	1	5	5	5	0	2	62	1	5	5	5	6	4	76	4	25	23	20	12	10	311	1	7.009
4. เกณฑ์การเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม	3	12	8	6	3	102	5	2	6	5	2	0	53	2	10	5	2	7	3	93	1	15	23	15	15	6	248	5	14.372
5. ลักษณะเฉพาะของสื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม	6	6	14	7	8	118	4	2	2	8	4	2	52	4	4	7	8	2	11	87	2	12	15	30	13	21	257	3	8.028
6. การประเมินคุณภาพ และปริมาณของสื่อและอุปกรณ์	1	0	11	14	12	78	6	0	3	2	3	2	26	7	2	4	5	3	6	53	7	3	7	18	20	20	157	6	14.398
7. ปัญหาเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม	2	0	0	10	19	49	7	1	0	1	4	11	27	6	0	4	8	7	8	62	6	3	4	9	21	38	138	7	24.125*

* p > .05

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อสภาพและความต้องการที่เกี่ยวกับการใช้และการผลิตสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (3) หัวข้อลักษณะเฉพาะของสื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อสภาพและความต้องการที่เกี่ยวกับการใช้และการผลิตสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์การเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม (2) หัวข้อลักษณะเฉพาะของสื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมและหัวข้อปัญหาเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการ
ฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 73)					รัฐวิสาหกิจ (N = 46)					เอกชน (N = 64)					รวมเป็น (N = 183)					χ^2								
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน		อันดับที่							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
1. แนวทางบริหารงานฝึกอบรม	23	5	11	5	1	179	2	17	8	3	3	6	138	2	21	9	6	4	2	169	2	61	22	20	12	9	486	2	11.577
2. การจัดองค์กรฝึกอบรม	12	16	9	9	10	179	2	10	7	11	6	3	126	3	4	14	1	14	9	116	5	26	37	21	29	22	421	3	20.648*
3. ระบบและการดำเนินงาน กรรมการฝึกอบรม	15	26	9	4	11	225	1	7	15	13	4	0	142	1	10	12	18	11	1	175	1	32	53	40	19	12	542	1	27.719*
4. แนวทางการประสานงานใน การฝึกอบรม	2	10	12	15	3	119	6	1	2	7	6	5	51	7	2	4	7	8	16	79	7	5	16	26	29	24	249	7	16.079*
5. การใช้คอมพิวเตอร์ในงานฝึก อบรม	5	9	11	14	11	133	5	6	7	6	6	12	100	4	12	7	13	7	9	150	4	23	23	30	27	32	383	5	8.957
6. การประเมินผลและการติดตาม ผลการดำเนินการจัดการ ฝึกอบรม	9	6	17	9	21	159	4	4	5	5	11	9	86	5	13	11	7	14	8	166	3	26	22	29	34	38	411	4	15.804*
7. ปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานฝึกอบรม	7	1	5	17	16	104	7	2	2	1	10	11	52	6	2	7	12	7	19	107	6	11	10	18	34	46	263	6	19.133*

* p > .05

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม และหัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินการจัดการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม หัวข้อแนวทางการประสานงานในการฝึกอบรม หัวข้อการประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินการจัดการฝึกอบรม และหัวข้อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรมจำแนกตามหัวข้อย่อย

หัวข้อย่อย	ภาครัฐ (N = 88)						รัฐวิสาหกิจ (N = 74)						เอกชน (N = 101)						รวมเป็น (N = 263)						χ^2				
	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน อันดับที่					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5						
1. เกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	28	2	19	17	9	248	2	32	8	6	5	7	227	1	31	16	8	11	6	271	3	91	26	33	33	22	746	2	24.473*
2. ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	8	25	20	13	9	235	4	7	22	9	19	8	196	3	16	28	11	16	10	267	4	31	75	40	48	27	698	4	10.113
3. รูปแบบการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม	16	33	23	7	2	297	1	13	11	20	9	11	198	2	17	20	22	13	20	277	2	46	64	65	29	33	772	1	23.202*
4. เครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม	18	17	13	20	8	245	3	8	12	20	17	5	187	4	15	20	23	23	12	282	1	41	49	56	60	25	714	3	6.790
5. ผลการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	7	7	9	16	32	154	5	8	15	7	13	19	166	5	13	11	14	22	27	222	5	28	33	30	51	78	542	5	9.591
6. ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	11	4	3	16	27	139	6	6	6	11	10	23	130	6	9	5	22	15	25	186	6	26	15	36	41	75	455	6	15.125

* p > .05

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และหัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผล และบันทึกผลการฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อย่อย

ประเด็นความต้องการ	ภาครัฐ (N = 20)					รัฐวิสาหกิจ (N = 14)					เอกชน (N = 43)					รวมเป็น (N = 77)					χ^2								
	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน	อันดับที่	ระดับความต้องการ					คะแนน		อันดับที่							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
1. เกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม	6	2	2	4	6	58	3	7	0	2	3	1	48	1	11	7	7	5	12	126	2	24	9	11	12	19	232	3	8.202
2. ขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม	6	7	1	5	1	72	1	1	7	1	4	1	45	2	8	7	10	10	8	126	2	15	21	12	19	10	243	2	13.461
3. รูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม	4	5	9	1	1	70	2	2	3	6	0	3	43	3	13	12	8	8	2	155	1	19	20	23	9	6	268	1	13.906
4. เครื่องมือการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม	2	3	5	9	1	56	4	0	3	2	6	3	33	5	6	7	10	16	3	123	4	8	13	17	31	7	212	4	5.788
5. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำรายงานสรุปผล และการบันทึกผลการฝึกอบรม	2	3	3	1	11	44	5	4	0	3	1	6	37	4	5	8	8	4	18	107	5	11	11	14	6	35	188	5	6.113

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม และ หัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม (ตารางที่ 23 – 27)

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบุคลากรฝึกอบรม 3 กลุ่ม ในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ และผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรฝึกอบรม ทั้ง 3 กลุ่มเป็นรายชื่อ ด้วยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-Test) ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยเทคนิคของเชฟเฟ (Scheffé)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านฝึกอบรม

เครื่องมือวิจัย	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ(N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_t	S.D. _t	
1. แบบสอบถาม	3.97	1.34	3.60	1.55	3.86	1.33	3.83	1.40	1.875
2. แบบทดสอบ	2.98	1.37	2.80	1.39	3.12	1.33	2.99	1.36	1.419
3. แบบสัมภาษณ์	3.33	1.40	3.10	1.41	3.57	1.36	3.36	1.40	3.118*
4. แบบสังเกต	2.59	1.38	2.55	1.33	2.74	1.36	2.63	1.36	0.601

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการในระดับมาก ที่จะให้นักวิจัยทำการวิจัยโดยใช้เครื่องมือวิจัย แบบสอบถาม ($\bar{X}_1=3.83$) และแบบสัมภาษณ์ ($\bar{X}_1=3.36$) และต้องการในระดับปานกลาง ที่จะให้ใช้ แบบทดสอบ ($\bar{X}_1=2.99$) และแบบสังเกต ($\bar{X}_1=2.63$)

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ พบว่า ต้องการเครื่องมือวิจัยในระดับมาก คือ แบบสอบถาม ($\bar{X}_1=3.97$) รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ($\bar{X}_1=3.33$) แบบทดสอบ ($\bar{X}_1=2.98$) และแบบสังเกต ($\bar{X}_1=2.59$)

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ พบว่า ต้องการเครื่องมือวิจัยในระดับมาก คือ แบบสอบถาม ($\bar{X}_2=3.60$) รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ($\bar{X}_2=3.10$) แบบทดสอบ ($\bar{X}_2=2.80$) และแบบสังเกต ($\bar{X}_2=2.55$)

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน พบว่า ต้องการเครื่องมือวิจัยในระดับมาก ได้แก่ แบบสอบถาม ($\bar{X}_3=3.86$) และแบบสัมภาษณ์ ($\bar{X}_3=3.57$) และรองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ แบบทดสอบ ($\bar{X}_3=3.12$) และแบบสังเกต ($\bar{X}_3=2.74$)

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมต้องการ ให้นักวิจัยทำการวิจัยโดยใช้เครื่องมือชนิดแบบสัมภาษณ์ แตกต่างกัน ($F=3.118$) โดยที่บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชนมีความต้องการมากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยด้านฝึกอบรม

รูปแบบการวิจัย	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ(N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_t	S.D. _t	
1. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์	2.31	1.33	2.23	1.42	2.19	1.33	2.24	1.35	0.266
2. การวิจัยเชิงบรรยาย	2.63	1.38	2.64	1.48	3.06	1.50	2.79	1.46	3.334*
3. การวิจัยเชิงพัฒนา	3.21	1.66	2.89	1.59	3.55	1.57	3.25	1.62	4.495*
4. การวิจัยเฉพาะกรณี	2.76	1.52	2.54	1.45	2.89	1.48	2.75	1.49	1.447
5. การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์	2.80	1.50	2.50	1.38	2.77	1.51	2.71	1.48	1.270
6. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ	2.93	1.50	2.73	1.49	3.14	1.41	2.95	1.47	2.171
7. การวิจัยเชิงทดลอง	3.07	1.54	2.78	1.55	3.25	1.54	3.06	1.55	2.401
8. การวิจัยปฏิบัติการ	3.59	1.56	3.28	1.61	3.62	1.54	3.52	1.57	1.412

* $P < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการการวิจัยปฏิบัติการ ($\bar{X}_t=3.52$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิจัยเชิงพัฒนา ($\bar{X}_t=3.25$) และการวิจัยเชิงทดลอง ($\bar{X}_t=3.06$)

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ พบว่า ต้องการการวิจัยปฏิบัติการ ($\bar{X}_1=3.59$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิจัยเชิงพัฒนา ($\bar{X}_1=3.21$) การวิจัยเชิงทดลอง ($\bar{X}_1=3.07$) การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ($\bar{X}_1=2.93$) การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ($\bar{X}_1=2.80$) การวิจัยเฉพาะกรณี ($\bar{X}_1=2.76$) การวิจัยเชิงบรรยาย ($\bar{X}_1=2.63$) และในระดับน้อย คือ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ($\bar{X}_1=2.31$)

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ พบว่า ต้องการการวิจัยปฏิบัติการ ($\bar{X}_2=3.28$) รองลงมาได้แก่ การวิจัยเชิงพัฒนา ($\bar{X}_2=2.89$) การวิจัยเชิงทดลอง ($\bar{X}_2=2.78$) การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ($\bar{X}_2=2.73$) การวิจัยเชิงบรรยาย ($\bar{X}_2=2.64$) การวิจัยเฉพาะกรณี ($\bar{X}_2=2.54$) และการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ($\bar{X}_2=2.50$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และในระดับน้อย คือ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ($\bar{X}_2=2.23$)

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน พบว่า ต้องการรูปแบบการวิจัยในระดับมาก ได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการ ($\bar{X}_2=3.62$) รองลงมาคือ การวิจัยเชิงพัฒนา ($\bar{X}_3=3.55$) ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิจัยเชิงทดลอง ($\bar{X}_3=3.25$) การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ($\bar{X}_3=3.14$) การวิจัยเชิงบรรยาย ($\bar{X}_3=3.06$) การวิจัยเฉพาะกรณี ($\bar{X}_3=2.89$) การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ($\bar{X}_3=2.77$) และระดับน้อย คือ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ($\bar{X}_3=2.19$)

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมต้องการรูปแบบการวิจัยแตกต่างกัน 2 รูปแบบ คือ การวิจัยเชิงบรรยาย ($F=3.334$) และการวิจัยเชิงพัฒนา ($F=4.495$) โดยบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจต้องการการวิจัยเชิงบรรยายมากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชนต้องการการวิจัยเชิงพัฒนามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการให้นักวิจัยศึกษาข้อมูลจากบุคลากรวิจัยด้านฝึกอบรม

กลุ่มประชากร	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ(N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_t	S.D. _t	
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.12	1.45	3.88	1.51	4.22	1.22	4.09	1.39	1.662
2. วิทยากรฝึกอบรม	3.31	1.43	3.30	1.31	3.44	1.33	3.35	1.36	0.369
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	3.55	1.45	3.18	1.34	3.64	1.32	3.49	1.38	3.177*

* P < .05

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการให้นักวิจัยศึกษาข้อมูลวิจัยจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}_t=4.09$) เหมือนกัน

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ พบว่า ต้องการให้ศึกษาข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}_1=4.12$) ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ($\bar{X}_1=3.55$) และในระดับปานกลาง คือ วิทยากรฝึกอบรม ($\bar{X}_1=3.31$)

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ พบว่า ต้องการให้ศึกษาข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}_2=3.88$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ วิทยากรฝึกอบรม ($\bar{X}_2=3.30$) และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ($\bar{X}_2=3.18$)

สำหรับบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน พบว่า ต้องการให้ศึกษาข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}_3 = 4.22$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ($\bar{X}_3 = 3.64$) และ วิทยากรฝึกอบรม ($\bar{X}_3 = 3.44$)

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน มีความต้องการให้ศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ($F=3.177$)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการสังกัดของหน่วยงานของประชากร

สังกัดของหน่วยงาน	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ(N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_t	S.D. _t	
1. ภาครัฐ	3.92	1.45	3.49	1.34	3.57	1.29	3.57	1.39	6.834*
2. ภาครัฐวิสาหกิจ	3.52	1.49	3.83	1.25	3.49	1.26	3.59	1.35	1.908
3. ภาคเอกชน	3.71	1.52	3.48	1.43	4.20	1.30	3.83	1.45	7.486*

* P < .05

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการให้ศึกษาข้อมูลประชากรที่สังกัดภาคเอกชน ($\bar{X}_t = 3.83$) ภาครัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}_t = 3.59$) และภาครัฐ ($\bar{X}_t = 3.57$) ในระดับมากทั้งสิ้น

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ พบว่า ต้องการให้ศึกษาวิจัยประชากรภาครัฐ ($\bar{X}_1 = 3.92$) ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ภาคเอกชน ($\bar{X}_1 = 3.71$) และภาครัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}_1 = 3.52$)

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ พบว่า ต้องการให้ศึกษาวิจัยประชากรภาครัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}_2 = 3.83$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาครัฐ ($\bar{X}_2 = 3.49$) และภาคเอกชน ($\bar{X}_2 = 3.48$)

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน พบว่า ต้องการให้ศึกษาวิจัยประชากรภาคเอกชน ($\bar{X}_3 = 4.20$) และภาครัฐ ($\bar{X}_3 = 3.57$) ในระดับมาก และในระดับปานกลาง คือ ภาครัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}_3 = 3.49$)

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการให้ศึกษาวิจัยหน่วยงานภาครัฐมากกว่าบุคลากรภาคเอกชน ($F=6.834$) และพบว่าบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชนต้องการให้ศึกษาวิจัยหน่วยงานภาคเอกชนมากกว่าบุคลากรภาครัฐ ($F=7.486$)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความต้องการขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษาวิจัย

เขตพื้นที่วิจัย	ภาครัฐ (N=121)		รัฐวิสาหกิจ(N=92)		เอกชน (N=126)		รวม (N=339)		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_t	S.D. _t	
1. ทั่วประเทศ	3.78	1.54	3.22	1.51	3.68	1.47	3.59	1.52	3.986*
2. ภูมิภาค	3.29	1.51	3.18	1.33	3.21	1.33	3.23	1.39	0.175
3. กรุงเทพมหานคร	2.85	1.55	3.59	1.38	3.48	1.48	3.29	1.51	8.239*

* P < .05

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรฝึกรอบรวมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการให้ศึกษาขอบเขตพื้นที่ทั่วประเทศ ($\bar{X}_t=3.59$) ในระดับมาก ส่วนเขตพื้นที่อื่น ๆ มีความต้องการในระดับปานกลาง

บุคลากรฝึกรอบภาครัฐ พบว่า ต้องการให้ศึกษาขอบเขตพื้นที่ทั่วประเทศ ($\bar{X}_1=3.78$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ เขตภูมิภาค ($\bar{X}_1=3.29$) และกรุงเทพมหานคร ($\bar{X}_1=2.85$)

บุคลากรฝึกรอบภาครัฐวิสาหกิจ พบว่า ต้องการให้ศึกษาขอบเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ($\bar{X}_2=3.59$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ ทั่วประเทศ ($\bar{X}_2=3.22$) และเขตภูมิภาค ($\bar{X}_2=3.18$)

บุคลากรฝึกรอบภาคเอกชน พบว่า ต้องการให้ศึกษาขอบเขตพื้นที่ทั่วประเทศ ($\bar{X}_3=3.68$) ในระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ($\bar{X}_3=3.48$) และเขตภูมิภาค ($\bar{X}_3=3.21$)

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกรอบภาครัฐ ต้องการให้ศึกษาวิจัยทั่วประเทศมากกว่าบุคลากรฝึกรอบภาครัฐวิสาหกิจ ($F=3.986$) และบุคลากรฝึกรอบภาครัฐวิสาหกิจต้องการให้ศึกษาวิจัยในเขตกรุงเทพมหานครมากกว่าบุคลากรฝึกรอบภาคเอกชน ($F = 8.239$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกรอบและผลการเปรียบเทียบปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกรอบ ของบุคลากรฝึกรอบทั้ง 3 กลุ่ม ในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ และผู้วิจัยได้เปรียบเทียบระดับปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกรอบของบุคลากรฝึกรอบ ทั้ง 3 กลุ่มเป็นรายชื่อ ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-Test) ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยเทคนิคของเชฟเฟ (Scheffé) ดังนี้

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลจากงานวิจัย	ภาครัฐ		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_t	S.D. _t	
1.ไม่มีงานวิจัยด้านฝึกอบรมที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา	3.17	1.45	3.41	1.50	3.43	1.29	3.33	1.40	1.046
	(N =104)		(N =71)		(N =109)		(N =284)		
2.ไม่ทราบว่าม้งงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมใน ด้านใด เรื่องอะไรบ้าง	3.28	1.34	3.24	1.15	3.38	1.37	3.31	1.30	0.243
	(N =101)		(N =62)		(N =104)		(N =267)		
3.ไม่ทราบแหล่งที่จะค้นหาข้อมูลงานวิจัยด้านฝึกอบรม	3.06	1.39	3.17	1.35	3.19	1.50	3.13	1.42	0.274
	(N =108)		(N =69)		(N =105)		(N =282)		
4.งานวิจัยที่มีผู้ทำให้ไม่ตรงกับความต้องการที่จะใช้	3.37	1.23	3.22	1.14	3.23	1.27	3.28	1.22	0.385
	(N =93)		(N =65)		(N =94)		(N =252)		
5.ผลงานวิจัยที่มีผู้ทำให้เน้นไปทางทฤษฎี ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	3.21	1.18	3.58	1.14	3.48	1.29	3.41	1.22	2.016
	(N =94)		(N =66)		(N =96)		(N =256)		
6.ผลการวิจัยที่มีผู้ทำให้ขาดความเฉพาะเจาะจงในการที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	3.24	1.22	3.35	1.21	3.39	1.10	3.33	1.77	0.406
	(N =91)		(N =68)		(N =97)		(N =256)		
7.ผลงานวิจัยที่มีอยู่ล้าสมัย ไม่ทันต่อการใช้หรืออ้างอิง	3.51	1.19	3.36	1.16	3.39	1.19	3.43	1.18	0.343
	(N =94)		(N =69)		(N =99)		(N =262)		
8.ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.54	1.17	3.46	1.09	3.53	1.15	3.52	1.14	0.98
	(N =100)		(N =67)		(N =99)		(N =266)		
9.ผลงานวิจัยไม่ได้บอกแนวทางวิธีแก้ปัญหา	3.18	1.21	3.31	1.25	3.14	1.13	3.20	1.19	0.421
	(N =69)		(N =68)		(N =99)		(N =263)		
10.ภาษาที่ใช้ในการวิจัยเน้นวิชาการมากเกินไป จนยากแก่การเข้าใจ	2.93	1.37	3.58	1.33	3.28	1.27	3.24	1.34	5.049*
	(N =95)		(N =71)		(N =102)		(N =268)		

* p < .05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลจากงานวิจัย	ภาครัฐ		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_1	S.D. ₁	
11.เมื่ออ่านแล้ว ไม่สามารถตีความ หมายของผลงานวิจัยมาใช้ได้เนื่อง จากขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย	2.74	1.36	3.23	1.16	3.18	1.37	3.04	1.33	3.854*
	(N =95)		(N =69)		(N =104)		(N =268)		
12.ขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย จึง นำผลงานวิจัยไปใช้ผิด	2.49	1.40	3.12	1.27	2.95	1.34	2.83	1.36	4.875*
	(N =93)		(N =67)		(N =103)		(N =263)		
13. ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้า เพื่อนำผล การวิจัยมาใช้ประกอบการตัดสินใจ	3.33	1.32	3.35	1.39	3.28	1.34	3.32	1.34	0.058
	(N =162)		(N =69)		(N =109)		(N =280)		
14. มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก จน ไม่มีเวลาที่จะศึกษาและสรุปผล งานวิจัยได้ละเอียด	3.23	1.32	3.00	1.41	3.26	1.39	3.19	1.37	0.783
	(N =101)		(N =64)		(N =109)		(N =274)		
15. ไม่แน่ใจว่าผลการวิจัยที่มีอยู่จะ สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้จริง	3.12	1.18	3.06	1.29	3.26	1.18	3.16	1.21	0.678
	(N =101)		(N =72)		(N =104)		(N =277)		
16. ขาดความเชื่อมั่นในผลของการ วิจัย	2.65	1.20	3.03	1.20	2.82	1.21	2.81	1.21	2.063
	(N =104)		(N =72)		(N =106)		(N =282)		
17. ไม่เห็นความสำคัญของงาน วิจัย	2.03	1.24	2.43	1.18	2.43	1.31	2.27	1.26	3.299*
	(N =99)		(N =72)		(N =102)		(N =273)		
18. แหล่งที่ให้บริการทางงานวิจัย ไม่ อำนวยความสะดวกแก่บุคคล ภายนอก	3.09	1.28	3.25	1.26	3.32	1.33	3.22	1.29	0.766
	(N =97)		(N =65)		(N =101)		(N =263)		
19. ระเบียบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานไม่เอื้อต่อการนำผล งานวิจัยมาปรับใช้	2.93	1.42	3.19	1.24	3.11	1.23	3.06	1.30	0.896
	(N =100)		(N =70)		(N =99)		(N =269)		
20. จำนวนผลงานวิจัยด้านการฝึก อบรม มีน้อยเกินไป	3.61	1.18	3.59	1.13	3.39	1.25	3.52	1.19	0.952
	(N =95)		(N =61)		(N =94)		(N =250)		

* p < .05

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่า ไม่มีปัญหาการใช้ผลงานวิจัยในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที ($\bar{X}_1 = 3.52$) และการมีจำนวนผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมีน้อยเกินไป ($\bar{X}_1 = 3.52$) ส่วนปัญหาเรื่องอื่น ๆ นั้นเป็นปัญหาระดับปานกลาง และระดับน้อย

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ เห็นว่า จำนวนผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมีน้อยเกินไปเป็นปัญหามากที่สุด ($\bar{X}_1 = 3.61$) รองลงมาได้แก่ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที ($\bar{X}_1 = 3.54$) และผลงานวิจัยที่มีอยู่ล้าสมัยไม่ทันต่อการใช้หรืออ้างอิง ($\bar{X}_1 = 3.51$)

บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ เห็นว่า จำนวนผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมีน้อยเกินไปเป็นปัญหามากที่สุด ($\bar{X}_2 = 3.59$) รองลงมาได้แก่ผลการวิจัยที่มีผู้ทำไว้เน้นทางทฤษฎีไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{X}_2 = 3.58$) และผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที ($\bar{X}_2 = 3.46$)

บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน เห็นว่า ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงทีเป็นปัญหามากที่สุด ($\bar{X}_3 = 3.53$) รองลงมาได้แก่ผลการวิจัยที่มีผู้ทำไว้เน้นทางทฤษฎีไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{X}_3 = 3.48$) และไม่มีการวิจัยด้านฝึกอบรมที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ($\bar{X}_3 = 3.43$)

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการใช้ผลงานวิจัยพบว่า มีปัญหาที่แตกต่างกันใน 4 เรื่อง คือ

1. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ เห็นว่า ภาษาที่ใช้ในการวิจัยเป็นวิชาการมากเกินไปจนยากแก่การเข้าใจเป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ($F = 5.049$)
2. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ เห็นว่า เมื่ออ่านงานวิจัยแล้วไม่สามารถตีความหมายของผลงานวิจัยมาใช้ได้ เนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย เป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ($F = 3.854$)
3. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ เห็นว่า การขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยจึงนำผลงานวิจัยไปใช้ผิด เป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ($F = 4.875$)
4. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชน เห็นว่า การไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย เป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ($F = 3.299$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นบทสรุปการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม
2. เพื่อศึกษาปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรฝึกอบรมทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ปี จำแนกเป็นภาครัฐ 14 หน่วยงาน จำนวน 165 คน ภาครัฐวิสาหกิจ 6 หน่วยงาน จำนวน 126 คน และภาคเอกชน 49 หน่วยงาน จำนวน 180 คน รวมทั้งสิ้น 471 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความต้องการงานวิจัยด้านฝึกอบรมและปัญหาในการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามชนิดเลือกตอบและปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบจัดลำดับความต้องการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยหาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านฝึกอบรมจากส่วนราชการ เอกชน และสถาบันการศึกษา จำนวน 6 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้ครอบคลุมรายละเอียดของกระบวนการฝึกอบรม สภาพปัญหาในการดำเนินงานวิจัยไปใช้ ความเข้าใจของข้อคำถาม และความเหมาะสมของสำนวนภาษา แล้วนำไปทดลองใช้จริงกับบุคลากรฝึกอบรมจากภาครัฐ 2 ท่าน ภาครัฐวิสาหกิจ 2 ท่าน และภาคเอกชน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการตอบ หลังจากปรับปรุงให้สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 471 คน โดยทางไปรษณีย์และจัดส่งด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 355 ชุด เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วปรากฏว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ จำนวน 339 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.9 โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามจากบุคลากรฝึกอบรมจากภาครัฐ 121 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.3 บุคลากรฝึกอบรมจากภาครัฐวิสาหกิจ 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73 และบุคลากรฝึกอบรมจากเอกชน 126 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เอ็กเซล (Microsoft Excel) และโปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานภาพที่เกี่ยวข้อง
2. ค่าความถี่และค่าการจัดอันดับคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความต้องการองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรมและคะแนนปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรม

4. ค่าไคสแควร์ (χ^2) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนความต้องการประเภห้วข้องานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน
5. ค่าเอฟ (F-Test) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ภายหลังจากวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยเทคนิคของเชฟเฟ (Scheffé)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน สรุปได้ดังนี้

บุคลากรฝึกอบรมทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กลุ่มตัวอย่างจากภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีอายุเฉลี่ยสูงกว่าภาคเอกชน บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดและสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุด ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วงตั้งแต่ 2-5 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยมาก่อน มีเพียงร้อยละ 21.5 เท่านั้นที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยด้านการฝึกอบรม โดยภาครัฐบาลมีมากที่สุดและมีการนำผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรมมาใช้ประกอบการตัดสินใจเพียงร้อยละ 31.3 โดยที่บุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ใช้งานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน แหล่งข้อมูลที่สะดวกในการค้นคว้าที่สุดสูง คือ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มนักวิจัยที่บุคลากรฝึกอบรมเลือกเชื่อถือสูงสุด คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยจากสถาบันวิจัย สำหรับหน่วยงานวิจัยภายในองค์กรนั้น ภาครัฐบาล มีการจัดตั้งถึงร้อยละ 68.6 รองลงมาคือภาครัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 43.5 และภาคเอกชน ร้อยละ 25.4 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความต้องการประเภห้วข้องานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน สรุปได้ดังนี้

2.1 ประเภห้วข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มต้องการประเภห้วข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภห้วข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภห้วข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านความต้องการจำเป็นในการ

ฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านวิธีการฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ
 วิชาชีพ ต้องการประเภทหัวข้อวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านความต้องการจำเป็นใน
 การฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม
 และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้อวิจัยด้านฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1)
 ด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) ด้านการประเมิน
 ผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม พบว่าบุคลากร
 ฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 หัวข้อประเภทงานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม พบว่า
 บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึก
 อบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม (2)
 หัวข้อการนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอกระบวน
 การฝึกอบรมที่เหมาะสม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาค
 รัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1)
 หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดหรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอปรัชญา
 แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิชาชีพ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการ
 ฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
 (2) หัวข้อการนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอ
 กระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัย
 ด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการนำเสนอปรัชญา แนวคิด
 วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม (2) หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการ
 ฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและ
 กระบวนการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

1. หัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดหรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
2. หัวข้อการนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม

2.3 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (2) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (2) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัย 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (2) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัย 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (3) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกัน คือ

1. หัวข้อการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.4 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อรูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (2) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อประเภทของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

- (2) หัวข้อแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อรูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (2) หัวข้อความเหมาะสมของวัตถุประสงค์เนื้อหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม (3) หัวข้อการประเมินหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

1. หัวข้อประเภทของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม
2. หัวข้อการประเมินหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
3. หัวข้อปัญหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

2.5 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรกคือ (1) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยอมรับการฝึกอบรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (2) หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (3) หัวข้อวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

1. หัวข้อบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
2. หัวข้อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
3. หัวข้อจำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม

2.6 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร (3) หัวข้อรูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อรูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร (3) หัวข้อจิตวิทยาที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (2) หัวข้อเกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร (3) หัวข้อรูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันคือ

1. หัวข้อปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรม

2.7 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม (2) หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ

(1) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม (2) หัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อปัญหาเกี่ยวกับเวลา สถานที่และงบประมาณในการฝึกอบรม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้องบประมาณในการฝึกอบรมที่เหมาะสม (2) หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม (3) หัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

1. หัวข้อการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม
2. หัวข้อการนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม
3. หัวข้องบประมาณในการฝึกอบรมที่เหมาะสม
4. หัวข้อปัญหาเกี่ยวกับเวลา สถานที่ และงบประมาณในการฝึกอบรม

2.8 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อสภาพและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการผลิตสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (3) หัวข้อลักษณะเฉพาะของสื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อสภาพและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการผลิตสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อวิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์การเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม (2) หัวข้อลักษณะเฉพาะของสื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม (3) หัวข้อการนำเสนอสื่อชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

1. หัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม
2. หัวข้อปัญหาเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม

2.9 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม และหัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม (2) หัวข้อแนวทางบริหารงานฝึกอบรม (3) หัวข้อการประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินการจัดการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

1. หัวข้อการจัดองค์กรฝึกอบรม
2. หัวข้อระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม
3. หัวข้อแนวทางการประสานงานในการฝึกอบรม
4. หัวข้อการประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินการจัดการฝึกอบรม
5. หัวข้อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรม

2.10 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตาม

ผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ
 วิทยาลัย ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับ
 แรกคือ (1) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติด
 ตามผลฝึกอบรม (3) หัวข้อขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และบุคลากรฝึกอบรมภาค
 เอกชน ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม 3 อันดับ
 แรก คือ (1) หัวข้อเครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อรูปแบบการประเมินและติด
 ตามผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการประเมินผลและการ
 ติดตามผลการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มมีความต้องการแตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

1. หัวข้อเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
2. หัวข้อรูปแบบการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม

2.11 ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม
 พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผล
 และบันทึกผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการ
 บันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึก
 อบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม

เมื่อจำแนกความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาค
 รัฐ ต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม 3 อันดับ
 แรก คือ (1) หัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อ
 รูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อเกณฑ์การจัดทำราย
 งานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิทยาลัย ต้องการประเภทหัวข้อ
 งานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อเกณฑ์
 การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงาน
 สรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (3) หัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึก
 ผลการฝึกอบรม และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการหัวข้องานวิจัย 3 อันดับแรก คือ (1) หัวข้อ
 รูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม (2) หัวข้อเกณฑ์การจัดทำราย
 งานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม และหัวข้อขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและ
 การบันทึกผลการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผล และบันทึกผลการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานฝึกอบรมภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยด้านฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมากที่สุด รองลงมาได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและแบบสังเกต ตามลำดับ ซึ่งต้องการสอดคล้องกันในทุกอันดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน มีความต้องการให้ใช้เครื่องมือวิจัยแบบสัมภาษณ์มากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ

3.2 ด้านรูปแบบการวิจัยฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการรูปแบบการวิจัยแบบการวิจัยปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การวิจัยเชิงพัฒนา และการวิจัยเชิงทดลอง เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมต้องการรูปแบบการวิจัยแตกต่างกัน 2 รูปแบบ คือ การวิจัยเชิงบรรยาย และการวิจัยเชิงพัฒนา โดยบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจต้องการการวิจัยเชิงบรรยายมากกว่าบุคลากรฝึกอบรมของภาครัฐ และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชนต้องการการวิจัยเชิงพัฒนามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ

3.3 ด้านกลุ่มเป้าหมายการวิจัยด้านฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการศึกษาข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมือนกัน รองลงมาบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการให้ศึกษาจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และวิทยากรฝึกอบรม ตามลำดับ บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการให้ศึกษาจากวิทยากรฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการให้ศึกษาจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรม ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน มีความต้องการให้ศึกษาจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ

3.4 ด้านสังกัดของหน่วยงานด้านฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการให้นักวิจัยทำวิจัยในกลุ่มสังกัดของตนมากที่สุด ส่วนในอันดับที่ 2 และที่ 3 มีความแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐต้องการให้นักวิจัยทำวิจัยในกลุ่มหน่วยงานภาคเอกชนมากกว่ากลุ่มหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในขณะที่รัฐวิสาหกิจต้องการให้นักวิจัยทำวิจัยในกลุ่มหน่วยงานรัฐมากกว่ากลุ่มหน่วยงานเอกชน ส่วนภาคเอกชนต้องการให้นักวิจัยทำวิจัยในกลุ่มหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจมากกว่ากลุ่มหน่วยงานรัฐ เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรม

ภาครัฐต้องการให้ศึกษาวิจัยหน่วยงานภาครัฐมากกว่าบุคลากรภาคเอกชน และพบว่าบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชนต้องการให้ศึกษาวิจัยหน่วยงานภาคเอกชนมากกว่าบุคลากรภาครัฐ

3.5 ด้านเขตพื้นที่ของงานวิจัยด้านฝึกอบรม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐและบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน ต้องการให้ศึกษาวิจัยในขอบเขตทั่วประเทศมากที่สุด ขณะที่บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการให้ทำวิจัยในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการ พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ ต้องการให้ศึกษาวิจัยทั่วประเทศมากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ และบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจต้องการให้ศึกษาวิจัยกรุงเทพมหานครมากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน

4. ผลการศึกษาปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมของหน่วยงานบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน สรุปได้ ดังนี้

บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่า ไม่มีปัญหาการใช้ผลงานวิจัยในระดับมากที่สุด ปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที และการมีจำนวนผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมีน้อยเกินไป ส่วนปัญหาเรื่องอื่น ๆ นั้นเป็นปัญหาระดับปานกลางและระดับน้อย

เมื่อจำแนกปัญหาการใช้ผลงานวิจัยของแต่ละกลุ่ม พบว่า บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ เห็นว่า จำนวนผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมีน้อยเกินไปเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที และผลงานวิจัยที่มีอยู่ล้าสมัยไม่ทันต่อการใช้หรืออ้างอิง บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ เห็นว่า มีจำนวนผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมมีน้อยเกินไปเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผลการวิจัยที่มีผู้ทำไว้เน้นทางทฤษฎีไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที และบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน เห็นว่า ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที เป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผลการวิจัยที่มีผู้ทำไว้เน้นทางทฤษฎีไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และไม่มีงานวิจัยด้านฝึกอบรมที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจหรือแก้ไข้ปัญหา

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการใช้ผลงานวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันใน 4 เรื่อง คือ

1. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ เห็นว่าภาษาที่ใช้ในการวิจัยเป็นวิชาการมากเกินไปจนยากแก่การเข้าใจ เป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ

2. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจ เห็นว่าเมื่ออ่านงานวิจัยแล้วไม่สามารถตีความหมายของผลงานวิจัยมาใช้ได้ เนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย เป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาคเอกชน
3. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจเห็นว่าการขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยจึงนำผลงานวิจัยไปใช้ผิด เป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ
4. บุคลากรฝึกอบรมภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เห็นว่าการไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัยเป็นปัญหามากกว่าบุคลากรฝึกอบรมภาครัฐ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายเป็น 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม

1.1 หัวข้อความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มให้ความสำคัญกับหัวข้อการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรฝึกอบรมตระหนักในความต้องการของการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ดังที่ ชูชัย สมิทธิไกร (2537) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการหาความต้องการจำเป็นไว้ว่า การหาความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ทราบถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ในความเป็นจริงนักฝึกอบรมบางส่วนมุ่งสนใจแต่จะจัดการฝึกอบรม โดยละเลยการหาความต้องการจำเป็น จึงทำให้การฝึกอบรมหลาย ๆ โครงการจึงมิได้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรแต่ประการใด วิธีการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นมีแนวคิดต่าง ๆ มากมายหลายประการ ผู้รับผิดชอบจะต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง อันจะนำไปสู่ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม (สมคิด บางโม, 2538) สอดคล้องกับน้อย ศิริโชติ (2524) ซึ่งได้สรุปว่า ปัญหาเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นเป็นปัญหาหลักสำคัญของการฝึกอบรมในปัจจุบัน ซึ่งมักจะพบปัญหาใช้การสำรวจหาความต้องการจำเป็นไม่ชัดเจน ไม่รัดกุม หรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทำให้ไม่ทราบว่าฝึกใครเพื่ออะไร ทำไมจึงต้องฝึกอบรมหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหล่านั้นต้องการความรู้ความสามารถเพิ่มเติมเรื่องใดบ้าง (นงลักษณ์ สิ้นสืบผล, 2532) ด้วยเหตุนี้เองอาจทำให้บุคลากรฝึกอบรมทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เห็นความสำคัญที่จะศึกษา

เพิ่มพูนความรู้ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม จึงมีความต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัย และศึกษาในด้านการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมมากที่สุด

1.2 หัวข้องานวิจัยด้านปรัชญา แนวคิดและกระบวนการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการหัวข้องานวิจัยด้านปรัชญา แนวคิด และกระบวนการฝึกอบรม โดยเฉพาะหัวข้อการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม อาจอธิบายได้ว่า บุคลากรฝึกอบรมยังไม่สามารถประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดหรือหลักการมาใช้ได้ จึงมีความต้องการผลงานวิจัยที่สามารถระบุหรือพิสูจน์วิธีการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติจริง จึงกล่าวได้ว่าบุคลากรฝึกอบรมต้องการผลการวิจัยช่วยในการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของสุวัฒน์ สุวรรณเขตนิคม (2533 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จิตติอรุณชัย, 2535) ที่กล่าวว่า การวิจัยช่วยในการวางแผนได้ถูกต้องเหมาะสมและการวิจัยช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาช่วยในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ

1.3 หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

เป็นหัวข้องานวิจัยที่บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการเหมือนกัน แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการฝึกอบรมในหน่วยงานทั้ง 3 ประเภทก็เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หัวข้อนี้จึงเป็นที่ต้องการของบุคลากรฝึกอบรม สอดคล้องกับความคิดเห็นของ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2540) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในการทำงาน จนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาทันที ซึ่งจากสรุปกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของอรุณี สำภาทอง (2537) ได้กำหนดขั้นตอนสำคัญที่จะนำไปสู่หลักสูตรการฝึกอบรมที่ให้ประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางบ่งชี้ที่จะนำไปสู่ความมั่นใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม

1.4 หัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า หัวข้องานวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรม ที่บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มต้องการเป็นอันดับแรกตรงกัน คือ หัวข้อการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรฝึกอบรมเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะการเรียนรู้ในแต่ละระดับย่อมต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับคำกล่าวของ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2540) ที่สรุปหลักการเรียนรู้โดยทั่วไปว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลต่อยุทธวิธีการฝึกอบรม เพราะแต่ละคนมีความสามารถและวัฒนธรรมพื้นฐานแตกต่างกัน จึงใช้วิธีการไปสู่เป้าหมายแตกต่างกันด้วย ดังนั้นอาจเป็นเหตุให้ บุคลากรฝึกอบรมให้ความสนใจที่จะศึกษาเทคนิควิธีการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

เพื่อรับทราบข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิควิธีการฝึกอบรมในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้ประกอบการตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีที่เหมาะสมที่สุดของการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง

1.5 หัวข้องานวิจัยด้านการจัดทำรายงานสรุปผล และบันทึกผลการฝึกอบรม

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มต้องการงานวิจัยหัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงาน สรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรฝึกอบรมยังขาดความรู้ที่จะจัดทำรายงานการสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม จึงต้องการศึกษาในหัวข้อรูปแบบการจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม การจัดทำรายงานเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะสรุปผลงานซึ่งใช้เป็นหลักฐานสำคัญในการตรวจประเมินคุณภาพของหน่วยงาน ใช้อ้างอิงถึงความสำเร็จในการฝึกอบรม หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมด้านอื่น ๆ ต่อไป ดังจะเห็นได้จาก พัฒนา สุขประเสริฐ (2540) ได้ระบุให้การเขียนรายงานสรุปผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง แต่จากการศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่จัดพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2538 ของกนกวรรณ เหมือนวงศ์ (2538) ปรากฏว่ามีหนังสือเพียง 2 เล่มเท่านั้นที่แสดงตัวอย่างแบบการรายงานผลการฝึกอบรม จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรฝึกอบรมขาดความรู้และแหล่งที่จะใช้ค้นคว้าศึกษา จึงต้องการให้มีการทำวิจัยโดยนำเสนอรูปแบบการจัดทำรายงานการสรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม

2. ความต้องการองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม

2.1 ด้านเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการวิจัยพบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มต้องการแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าแบบสอบถามจัดเป็นแบบวัดที่นิยมใช้กันมากที่สุด สอดคล้องกับบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2533) ที่ได้ให้คำจำกัดความของแบบสอบถามไว้ว่า แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่เป็นคำถามสร้างเป็นแบบฟอร์มส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบและเป็นที่ยึดกันทั่วไป

2.2 ด้านรูปแบบการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มต้องการรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรฝึกอบรมต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ด้วยเหตุที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นมุ่งพัฒนาวิธีการใหม่ สำหรับนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้จากการวิจัยของ ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุโขและทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2535) พบว่า งานวิจัยทางสังคมส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มุ่งบรรยายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้รูปแบบเชิงสำรวจ ซึ่งคล้ายกับการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ที่กล่าวว่างานวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจถึง

ร้อยละ 90 และจากการวิจัยของชูชม ธรณธรรม (2527) ที่พบว่างานวิจัยที่ได้รับรางวัลทางสาขาสังคมศาสตร์ มีลักษณะเป็นการวิจัยประยุกต์และได้เสนอแนวทางการเพิ่มคุณภาพงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ว่า ควรมีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา ไม่ควรเน้นการวิจัยเชิงปริมาณมากเกินไป จากการที่บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม สนใจที่จะศึกษางานวิจัยด้านฝึกอบรมรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการมากกว่า การสำรวจสภาพปัญหาที่มีการทำการวิจัยอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความต้องการสอดคล้องกันกับข้อเสนอของกองวิจัยทางการศึกษา (2530) ที่ว่าลักษณะของการวิจัยที่ควรจะเป็นว่าควรเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอาจจะจัดในรูปของการประชุมปฏิบัติการ เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ทันที และจะเห็นได้จากบุคลากรฝึกอบรมมีความต้องการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์น้อยที่สุดเหมือนกันถึง 3 กลุ่ม

3. ปัญหาการใช้งานวิจัยด้านฝึกอบรม

3.1. ปัญหาจำนวนผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรมมีน้อยเกินไป

ปัญหาที่บุคลากรฝึกอบรมพบมากที่สุด ได้แก่ จำนวนผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรมมีน้อยเกินไป จากรายงานการค้นคว้าของศิริพร จันทรปาน (2540) ซึ่งได้ศึกษาหัวข้องานวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ.2511 ถึง พ.ศ.2540 พบว่า มีงานวิจัย 114 เล่มซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามากกว่าเป็นงานวิจัยของหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเชื่อว่าหน่วยงานฝึกอบรมยอมรับงานวิจัยของตนเอง แต่อาจไม่ได้ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จึงทำให้บุคคลทั่วไปไม่มีผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมศึกษา ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนมีหน่วยงานวิจัยภายในองค์กรถึงร้อยละ 45.7

3.2. ปัญหาผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที

แสดงให้เห็นว่า ที่เป็นเช่นนี้เพราะผลงานวิจัยไม่ได้เกิดขึ้นจากหน่วยงานของตนเอง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้รายงานไว้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นผลงานวิจัยของนิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา วิธีการเลือกหัวข้อการวิจัยของนักวิจัยมักใช้ความสนใจของตนเองเป็นหลักมากกว่าการพิจารณาว่าปัญหาที่จะศึกษานั้นเป็นปัญหาที่จำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาหรือไม่ ทำให้หัวข้อเรื่องของการวิจัยมีลักษณะกระจัดกระจายยากที่จะประสานกันเป็นความรู้ใหม่ที่ชัดเจนลึกซึ้งได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกองวิจัยทางการศึกษา (2530) ที่พบว่า งานวิจัยที่ผลิตออกมาส่วนใหญ่ มักจะเป็นการทำวิจัยในลักษณะไม่เฉพาะเจาะจง หน่วยงานต่าง ๆ ไม่สามารถนำไปใช้ได้ทันที

4. การเปรียบเทียบความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัย องค์ประกอบของงานวิจัยด้าน ผักอบรมและปัญหาการใช้ผลงานวิจัยของบุคลากรผักอบรม

เมื่อศึกษาความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัย องค์ประกอบของงานวิจัยด้าน ผักอบรมและ ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยของบุคลากรผักอบรม พบว่า ความต้องการและปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้าน ผักอบรมของบุคลากรผักอบรมทั้ง 3 กลุ่ม มีทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร ผักอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ไม่ได้มีความต้องการและปัญหาที่แตกต่างกันทุกประการ ความต้องการที่เหมือนกันเช่น หัวข้อความต้องการจำเป็นในการผักอบรม หัวข้อการเลือกวิธีการผักอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่ม เป้าหมาย ความต้องการแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความต้องการรูปแบบ การวิจัยปฏิบัติการ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ไม่ว่าจะการผักอบรมนั้นจะเกิดขึ้นในหน่วยงานประเภทใด หลักการ และทฤษฎีด้านการผักอบรมย่อมไม่เปลี่ยนแปลงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ตามความต้องการของ บุคลากรผักอบรมของหน่วยงานทุกประเภทได้

สำหรับปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้าน ผักอบรม ที่เหมือนกันได้แก่ ปัญหาจำนวนผลงานวิจัย ด้านการผักอบรมมีน้อยเกินไป ปัญหาผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ ทันทีที่ ปัญหาผลงานวิจัยที่มีผู้ทำไว้เน้นไปทางทฤษฎีไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

และสำหรับความต้องการประเภทหัวข้องานวิจัย องค์ประกอบของงานวิจัยด้าน ผักอบรมและ ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยของบุคลากรผักอบรม ที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน เช่น หัวข้อการ ประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดหรือหลักการเพื่อใช้ในการผักอบรม หัวข้อการนำเสนอสื่อ ชุมผักอบรมและ อุปกรณ์ในการผักอบรมที่เหมาะสม หัวข้อปัญหาเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์ในการผักอบรม หัวข้อเกณฑ์ การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการผักอบรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะลักษณะของหน่วยงาน เป็นตัวกำหนดให้มีความต้องการที่แตกต่างกัน และรวมทั้งทำให้เกิดปัญหาที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของทิพวดี มีสมกลิ่น (2541, สัมภาษณ์) ได้ให้แนวคิดของความแตกต่าง ระหว่างภาครัฐและเอกชนว่า ภาครัฐจะประสบปัญหาในด้านของงบประมาณ สื่อและอุปกรณ์ในการ ผักอบรม ทั้งนี้เนื่องจากต้องรองบประมาณประจำปี และโอกาสในการเสนอสั่งซื้อวัสดุอุปกรณ์เป็นไปได้ยาก ใช้เวลาและขั้นตอนมากกว่าภาคเอกชน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากการวิจัยพบว่า บุคลากรฝึกอบรมต้องการประเภทหัวข้องานวิจัยและองค์ประกอบของงานวิจัยด้านฝึกอบรม ด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม จึงควรมีการสนับสนุนการทำวิจัยให้ตรงกับความต้องการ ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการวิจัย โดยส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย และส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรมมีนิสัยรักการอ่านค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาจากงานวิจัย
 - 1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงานวิจัย ตลอดจนสถานบันการศึกษา ควรจัดตั้งหน่วยงานเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กว้างขวางและเพื่อเป็นการสนับสนุนอย่างจริงจัง
 - 1.3 ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยด้านฝึกอบรมให้มากขึ้นและควรเป็นงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย
 - 2.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยมีปัญหาไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้มีการทำวิจัยให้มากขึ้น และแม้ว่าจะเป็นการวิจัยของนิสิตนักศึกษาก็ตาม ก็ควรสนับสนุนให้มีการประสานงานกับหน่วยงานฝึกอบรม เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตศึกษานั้นเป็นงานวิจัยตามความต้องการของหน่วยงานฝึกอบรม อย่างแท้จริง
 - 2.2 จากการวิจัยพบว่า บุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่มมีความต้องการและปัญหาที่เหมือนกันหลายประการ จึงควรมีการร่วมมือกันในการทำวิจัย เช่น การวิจัยการประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
 - 2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างรูปแบบการจัดทำรายงาน สรุปผลและบันทึกผลการฝึกอบรม
 - 2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์หรือภิมาณ (Meta-Analysis) งานวิจัยด้านฝึกอบรม และปัญหาการใช้ผลงานวิจัยของบุคลากรฝึกอบรม

รายการอ้างอิง

หนังสือภาษาไทย

- กนกวรรณ เหมือนวงศ์. การศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการการฝึกอบรมที่พิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2520 - พ.ศ.2538. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- กรรณิการ์ณ นียมศิลป์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.
- กัญญา ยั่งยืน. การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลปีงบประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์เซ็นเตอร์, 2539.
- กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- กุลธน ธนาพงศ์ธร. การฝึกอบรมการพัฒนาองค์กร. เอกสารชุดการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นวิทยากรฝึกอบรม. นนทบุรี : โรงพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2323.
- เกียรติศักดิ์ วิสูตรจจิรา. การเปรียบเทียบความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523.
- ข่าวในประเทศ, กอง กรมประชาสัมพันธ์. นามสงเคราะห์ส่วนราชการไทย 2540. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สยามเอ็มแอนด์บีพับลิชชิ่ง, 2540.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-พ.ศ. 2544). กรุงเทพมหานคร: อรรถพลการพิมพ์, 2539.

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย. รายงานการวิจัย, กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทีพี พรินท์ จำกัด, 2536.
- คณะกรรมการพิจารณาทุนอุดหนุนการวิจัย, สำนักงาน. ความต้องการงานวิจัยของบุคลากรกรมการฝึกหัดครู. รายงานการวิจัย, กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2526.
- เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- จักรพันธ์ จันทรัมย์. การศึกษากิจกรมการวิเคราะห์งานการฝึกอบรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- จักรพันธ์ ไซยพรรค. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานธุรกิจเอกชน ในต้นศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. การวิเคราะห์และสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- จารีรัตน์ ประแก้ว. การวิเคราะห์งานวิจัยด้านครุศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- จารึก อัจฉารินทร์. การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถภาพของนักวิจัยทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ของภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย, ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- เฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา. การศึกษาระบบงานการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และปรีชา วิหคโต. ประมวลสาระชุดวิชา "เทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม",
หน่วยที่ 1-2. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2537.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. คู่มือ นักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.
กรุงเทพมหานคร: สวัสดิ์การสำนักงาน ก.พ.,2539.
- ชาญวิทย์ จันทรสฤษิต. การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต
การศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ชिरาพร หนูฤทธิ์. การศึกษากระบวนการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ชุกรม ธรณธรรม. การวิเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับรางวัลทางสาขาสังคมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ชูชัย สมितिไกร. จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ (ม.ป.ท), 2537.
- เชษฐา เทียมเพชร. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทางเทคโนโลยีการ
ศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533 .
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน
สโตร์, 2530.
- ณาดา ดาวพลังพรหม. การเผยแพร่ผลงานวิจัยการศึกษา ปัญหาของผู้เผยแพร่และความต้องการของ
ผู้รับ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2527.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. ตำราเอกสารวิชาการ, ฉบับที่ 83.
กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศน์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ, 2538.
- ณัฐภา สรรพศรี. แนวโน้มของการวิจัยการศึกษาในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาค
วิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

- ดรณี ศรีมงคล. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่และหัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- เดชา แก้วชาญศิลป์. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม. เอกสารงานวิจัยลำดับที่ 309 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2516.
- เต็มจิต จันทคา. การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมศึกษาอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา นอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ทิพย์วดี มีสมกลิ่น. 26 มีนาคม 2541. นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร ระดับ 8 กองฝึกอบรม กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. สัมภาษณ์.
- เทียน เทียวภักดี. การประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา : การฝึกอบรมนำร่องในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- นงลักษณ์ สีนสีบผล. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการวิทยาลัยครูธนบุรี, 2532.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2524.
- บุญจันทร์ บัวหุง. การนำเสนอแนวทางการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. รวมบทความการวิจัย การวัดและประเมินผล "ลักษณะทั่วไปของการวิจัย". โครงการการศึกษาต่อเนื่อง ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.

- ประกาศศรี สุขศรีวิไลกุล. การดำเนินงานในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ประอร สุนทรวิภาต. การวิเคราะห์การประเมินโครงการฝึกอบรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- เป็รื่อง กิจรัตน์. การบริหารอุตสาหกรรมระบบและกระบวนการผลิต. กรุงเทพมหานคร: คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร, 2536. (อัดสำเนา).
- ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล. การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- ผอบเชียว วงศ์ภักดี. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- พงศ์ หรดาล. การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร, 2539.
- พงศ์ศิษฏ์ ไทยสีนราช. การสำรวจสถานภาพ ความต้องการ และปัญหาการใช้สื่อการสอนในโปรแกรมการฝึกอบรมของธนาคารในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ. การบริหารงานฝึกอบรม : เปรียบเทียบระหว่างหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย และบริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- พรทิพย์ เกียรติธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- พรรณิภา นิตะศักดิ์. ความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัย ทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2538.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- พัทธยา สายหนู, อุทุมพร ทองอุไทย และสุภาวงศ์ จันทวานิช. สภาพการวิจัยทางการศึกษาของประเทศไทย. ข่าวสารวิจัยการศึกษา ปีที่ 6 ฉบับที่ 6, หน้า 51-60. 2526. (ม.ป.ท.)
- พิชัย ดลเสมอ. การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาโสตทัศนศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2506-2523. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา
ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- พิชัย ทองดีเลิศ. ความต้องการจำเป็นและปัญหาด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ. วิทยา
นิพนธ์ปริญญาโท สาขาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2534.
- พิสิษฐพล ไกรพิพัฒน์. การศึกษากระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการ
สอนของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาโสตทัศนศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. ทำเนียบรายนามบริษัทที่ได้รับมาตรฐาน ISO 9000 ในประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและระบบสารสนเทศ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2540.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,
2523.
- ไพโรจน์ แสงจันทร์. สภาพการทำงานวิจัยและความต้องการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่ม
ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ภัทรา พรประศาสน์สุข. การสำรวจวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทของจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ พ.ศ.2486 - 2520. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

- ภาคบริหารการศึกษา. การสังเคราะห์งานวิจัยวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทบริหารศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา (ปีการศึกษา 2530-2535). รายงานการวิจัย, ภาคบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์, 2529.
- รวิวรรณ ชินะตระกูล. วิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2540.
- รัตนติยา ม่วงทรัพย์. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของตนเอง ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- เรณู ผลสวัสดิ์ และคณะ. ความต้องการการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 11 ฉบับที่ 2, 2524.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เพรสดีเอ็ม, 2529.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. สถิติวิทยาทางการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการวัดและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- ลาวัลย์ ปานดิษฐ์. สมรรถภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาคเอกชน ตามการรับรู้ของตนเองและหน่วยงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- วารินทร์ รัตมีพรหม. สื่อการสอนเทคโนโลยีทางการศึกษาและการสอนร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2531.
- วิจิตร อาวะกุล. คู่มือการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วิน เชื้อโพธิ์นัค. การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์, 2537.
- วิวัฒน์ บุตราภาส. บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาในการฝึกอบรมตามการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

- วีระ ไทยพานิช. โสตทัศนศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527.
- ศศิธร พีรภูติ. การสำรวจปัญหาในการใช้ผลงานวิจัยเชิงผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุโข และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. "การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์" ในรายงานผลการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. (อัดสำเนา)
- ศิริพันธุ์ มณีรัตน์. ระบบการฝึกอบรมโดยให้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. ทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2538.
- สกล เปี่ยมสวัสดิ์. 25 มีนาคม 2541. หัวหน้าส่วนงานการศึกษาและพัฒนาบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าฝ่ายฝึกอบรมแห่งประเทศไทย, สัมภาษณ์.
- สมคิด บางโพ. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์, 2538.
- สมชาติ กิจยรรยง. เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2537.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การฝึกอบรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบบูรณาการ ในระดับจังหวัด การกำกับงานและประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทหารผ่านศึกษา, 2529.
- สุจิตรา จันทนา. การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. เอกสารคำสอน, กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, 2539.

- สุจิตรา ธรรมพิลา. สภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สุจิตรา ยงสมบูรณ์. เกณฑ์สำหรับการเลือกวิธีการฝึกอบรมสำหรับธนาคารพาณิชย์ของไทย ตามความคิดเห็นของวิทยากรภายใน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุธี ประเสริฐ. สภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนในการฝึกอบรมพนักงานโรงแรม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สุนทรี จิตติอรุณชัย. การวิเคราะห์สภาพของการส่งเสริมการวิจัยในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สุนันท์ บัณฑุพา. สภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัย ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย และคุณลักษณะของนักวิจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของมหาบัณฑิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุมาน วีระกำแหง. การบริหารงานบุคคล. ออยุธยา : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2424.
- สุมิตร คุณานุกร. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2518.
- สุรกุล เจนอบรม. รายงานการวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิตของภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย, ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัยของผู้ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมการวิจัย จากกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- สุวรรณ นราณ. การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สุวัฒนา สุภาลักษณ์. การพัฒนาแบบทดสอบความสามารถด้านวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สุวิทย์ วิบุลย์เศรษฐ์. ความต้องการและแนวทางในการวิจัยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ 5 กันยายน 2540 ณ อาคารวิทยทัศน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540. (อัดสำเนา)
- อกนิษฐ จิตตางกูร. การศึกษาสภาพและความต้องการรับการฝึกอบรมของช่างปูน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. เทคโนโลยีการศึกษาในการฝึกอบรม. เอกสารคำสอน, กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อรุณี สำเภาทอง. การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม. การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบ. สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517. (โรเนียว).
- อุทุมพร จามรมาน. รายงานการวิเคราะห์สังเคราะห์วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- อุทุมพร จามรมาน. คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : พันนี้พับลิชชิง, 2533.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ, 2538,

ภาษาต่างประเทศ

Beauchamp, George A. Curriculum Theory. Mass : The Kagg, 1968.

Bishop, Leslie J. Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures.
Boston : Allyn and Bacon, 1976.

Brown, George B. Training and Development Handbook. 2 nd ed. New York: McGraw-Hill, 1988.

Castetter, William B. The Personnel Function in Education Administration. 5 th ed. New York: Macmillan Publishing, 1992.

Donaldson, Les and ED Ward E Scannell. Human Resources development : The New Trainer's Guide. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1986.

Flippo, Edwin B. Management a Behavioral Approach. Boston Mass. Allyn and Bacon, 1966.

Good, Carter V. Ed. Dictionary of Education. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1973.

Hill, Ken. Training the sales force : Gower Handbook of Training and Development, 2nd ed. Hampshire: Gower Publishing Company Limited, 1994.

Kennedy, P., Esque, T., and Novak, J.A Functional Analysis of Task Analysis Procedures for Instructional Design. Journal of Instructional Development 6 (May 1983).

Nadler, Leonard. Designing Training Programs : The Critical Events Model. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company, 1982.

Oldroyd, D., and Hall, V. Managing Staff Development a Handbook for Secondary Schools. London : Paul Chapman Publishing Ltd., 1991.

Patrick, J., and Stammers, R. Analysis for Training. In J. Hartley. and I.K. Davies (eds.). Contributions to a Educational Technology. Vol.2. London : Kogan Page, 1978.

Rogoff, Rosalind L. The Training Wheel : A simple Model for Instructional Design. New York: John Wiley & Sons, 1987.

Taba,Hilda.Curriculum Development,New York : Brace and World,1962.

Warren, Malcom W. Training for Results. Massachusetts: Addison-Wesly Publishing Company, 1979.

Watson, Charles E. Management Development Through Training. Addison-Wesly Publishing Company, 1982.

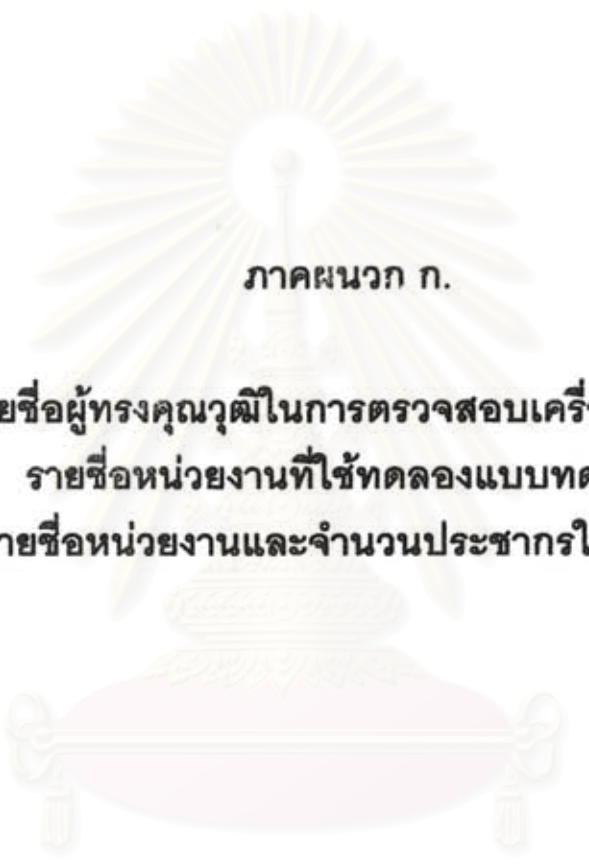


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ทดลองแบบทดสอบ
และรายชื่อหน่วยงานและจำนวนประชากรในการทำวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม ๐๓๐๒(๒๗๐๐.๑๕๑)/๒๐๗๓

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้จัดการแผนกฝึกอบรม บริษัทซีอาร์ซี.เอ.โซลค์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวจุฬพร เหมวรรณวุฒิกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการของบุคลากรฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ วัฒนทะกัณฑ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวเพื่อ ประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

/๒๐๓๕๓ ๕๓๓๓

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรจรรณี นิ่มนวล)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา (ระดับบัณฑิตศึกษา)

โทร.๒๑๘๒๖๘๒



กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้จัดการแผนกฝึกอบรม บริษัท โตชิบา เชมิคอนดัตเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๙ ชุด

ด้วย นางสาวจุฬาร เหมวรรณวดีกุล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการของบุคลากรฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านการฝึกอบรม" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. อรรถชัย ฤตะกั้วทุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลโดยนำเครื่องมือวิจัยให้กับ บุคลากรฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ด้านฝึกอบรมมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี จากภาคีรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน จำนวน ๕๐๙ ท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นางสาวจุฬาร เหมวรรณวดีกุล ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

/ร.๕๕๖๖ นิมมวล

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรจรัชนี นิมมวล)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา (ระดับบัณฑิตศึกษา)

โทร.๒๑๘๒๖๘๒

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ | คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2. อาจารย์ประกาศิรี พุ่มโพธิ์ทอง | ผู้จัดการแผนกฝึกอบรม
บริษัทซีอาร์ซี เอ ไฮลด์ จำกัด |
| 3. ผศ.เจีงลักษณ์ ไรจนพันธ์ | ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 4. ผศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ | ภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. ผศ.ดร.สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม | ภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 6. อาจารย์เอี่ยมพร กันเขตร | ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม บริษัท บิ๊กซี
ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) |

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองแบบทดสอบ

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน | ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) |
| 3. แผนกฝึกอบรม สำนักงานใหญ่ | บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นท์ จำกัด
(มหาชน) |

ตารางที่ 28 แสดงรายชื่อหน่วยงานและจำนวนบุคลากรฝึกอบรมของภาครัฐ
จำแนกตามการตอบแบบสอบถาม

สังกัด	หน่วยงาน	สังกัด	จำนวน ประชากร	กลุ่มตัว อย่าง	ได้รับ กลับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
1	สถาบันฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร	ธนาคารแห่งประเทศไทย	25	15	15	100.0
2	กองฝึกอบรม	กรมที่ดิน	35	21	21	100.0
3	กองฝึกอบรม	กรมประมง	6	4	4	100.0
4	กองฝึกอบรม	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสาน งานเยาวชนแห่งชาติ	14	8	8	100.0
5	กองฝึกอบรม	สำนักงานประกันสังคม	11	6	6	100.0
6	กองฝึกอบรม สถาบันพัฒนา บุคลากร	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติด	17	10	10	100.0
7	ฝ่ายฝึกอบรม	กรมวิเทศสหการ	3	2	2	100.0
8	กองฝึกอบรม	กรมการพัฒนาชุมชน	50	30	26	86.7
9	กองฝึกอบรมแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	20	12	9	75.0
10	กลุ่มงานฝึกอบรมการวิจัย	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	5	3	2	67.0
11	สำนักงานฝึกอบรม	กรมพัฒนาที่ดิน	13	8	5	62.5
12	งานฝึกอบรม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	5	3	1	33.3
13	กองฝึกอบรม	สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท	22	13	4	31.0
14	ศูนย์ประสานการพัฒนาข้าราชการ การพลเรือน	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	51	30	8	27.0
รวม			277	165	121	73.3

ตารางที่ 29 แสดงรายชื่อหน่วยงานและจำนวนบุคลากรฝึกอบรมของภาครัฐวิสาหกิจ
จำแนกตามการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	หน่วยงาน	สังกัด	จำนวน ประชากร	ได้รับ กลับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
1	ศูนย์พัฒนาบุคคล	การทำเรือแห่งประเทศไทย	28	28	100.0
2	ฝ่ายฝึกอบรม	สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง	11	9	82.0
3	กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย	30	21	70.0
4	ฝ่ายพัฒนาบุคลากร	การประปานครหลวง	20	13	65.0
5	ฝ่ายฝึกอบรม	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	30	17	57.0
6	กองพัฒนาบุคลากร	องค์การเภสัชกรรม	7	4	57.0
รวม			126	92	73.0

ตารางที่ 30 แสดงรายชื่อหน่วยงานและจำนวนบุคลากรฝึกอบรมของภาคเอกชน
จำแนกตามการตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	หน่วยงาน	สังกัด	จำนวน ประชากร	ได้รับ กลับ	คิดเป็น ร้อยละ
1	แผนกบุคคล	บริษัท กระติง สุรกันท์ จำกัด (มหาชน)	3	3	100.0
2	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ธนาคาร สแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ อีควิเตอร์ กรุงเทพฯ	1	1	100.0
3	กลุ่มงานบริหาร	บริษัท กระจกไทย-อาซาฮี จำกัด (มหาชน)	2	2	100.0
4	แผนกทรัพยากรมนุษย์	บริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด	1	1	100.0
5	แผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	1	1	100.0
6	ฝ่ายบุคคล	บริษัท โซนี่ แมกเนติก โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด	2	2	100.0
7	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ตู ปองท์ (ประเทศไทย) จำกัด	1	1	100.0
8	แผนกฝึกอบรม	บริษัท โดล ประเทศไทย จำกัด	1	1	100.0
9	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ทิปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)	2	2	100.0
10	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)	3	3	100.0
11	ฝ่ายบุคคล/บริหาร	บริษัท ไทรีเซนไทย เอเยนซี จำกัด (มหาชน)	1	1	100.0
12	ฝ่ายบุคคลและธุรการ	บริษัท ไทย โพลีเมอร์ เลนส์ จำกัด	1	1	100.0
13	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ไทยเปอร์ซ็อกไซค์ จำกัด	1	1	100.0
14	แผนกบุคคลธุรการ	บริษัท ไทยผลิตภัณฑ์อิมซัน จำกัด (มหาชน)			
		โรงงานบางปะอิน	1	1	100.0
15	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ไทยแอร์ฟอร์ตส กราวด์ เซอร์วิสเรส จำกัด	3	3	100.0
16	ส่วนฝึกอบรม	บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด	3	3	100.0
17	แผนกฝึกอบรม	บริษัท นิปปอนเดินโซ (ประเทศไทย) จำกัด	2	2	100.0
18	แผนกฝึกอบรม	บริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด	2	2	100.0
19	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ	บริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน)	1	1	100.0
20	แผนกฝึกอบรม	บริษัท บางกอก เคเบิล จำกัด	2	2	100.0
21	ฝ่ายบุคคล/บริหารทั่วไป	บริษัท บางกอก เทเลคอม จำกัด	1	1	100.0
22	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ปิญจวัฒนา พลาสติก จำกัด	1	1	100.0
23	ฝ่ายทั่วไป	บริษัท ระยอง วายร์ โปรดักส์ จำกัด	1	1	100.0
24	ฝ่ายกิจการพิเศษ	บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด	3	3	100.0
25	ฝ่ายธุรการบุคคล	บริษัท สยาม สตีล อินเตอร์เนชันแนล จำกัด	2	2	100.0
26	ส่วนฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร	บริษัท สามมิตรมอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	4	4	100.0
27	แผนกฝึกอบรม	บริษัท สามเอ็ม ไทยแลนด์ จำกัด	1	1	100.0
28	ฝ่ายบุคคล	บริษัท ชัมซุง อิเลคโทร-แมคคานิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	3	3	100.0

ตารางที่ 30 แสดงรายชื่อหน่วยงานและจำนวนบุคลากรฝึกอบรมของภาคเอกชน
จำแนกตามการตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	สังกัด	จำนวน ประชากร	ได้รับ กลับ	คิดเป็น ร้อยละ
29	ฝ่ายบุคคลและธุรการ	บริษัท เอกรัฐวิศกรรม จำกัด (มหาชน)	3	3	100.0
30	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ทีโอเอ พันท์ (ประเทศไทย) จำกัด	2	2	100.0
31	แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด	2	2	100.0
32	แผนกฝึกอบรม	บริษัท โดชิบา เคมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	9	8	88.9
33	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ภาคใต้เชื้อเพลิง จำกัด (มหาชน)	7	5	71.4
34	แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล	บริษัท สยามมอดิฟายด์ สตาร์ช จำกัด	3	2	66.7
35	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด	3	2	66.7
36	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ฟิลิปส์ อีเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	3	2	66.7
37	แผนกฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด	3	2	66.7
38	ส่วนการบุคคล	บริษัท สยามอุตสาหกรรมยิปซัม จำกัด	3	2	66.7
39	ศูนย์ฝึกอบรม	บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	40	25	62.5
40	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	บริษัท สหยูเนี่ยน จำกัด (มหาชน) (เขตศรีราชา)	10	6	60.0
41	แผนกฝึกอบรม (สีฟันทยนต์)	บริษัท สี โอ ซี โอ (ประเทศไทย) จำกัด	7	4	57.1
42	แผนกบุคคล	บริษัท ไทยซิลิเกตเคมีคัล จำกัด	2	1	50.0
43	แผนกฝึกอบรมและจ้างงาน	บริษัท กระเบื้องกระต่ายไทย จำกัด (มหาชน)	4	2	50.0
44	ฝ่ายบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรม)	บริษัท เคดีเค-ฟูจิคุระ (ประเทศไทย)	2	1	50.0
45	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	16	7	43.8
46	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ยูนิ ลีเวอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	4	0	0
47	แผนกฝึกอบรม	บริษัท ไทยโพลีฟอสเฟตและเคมีภัณฑ์ จำกัด	1	0	0
48	ฝ่ายบุคคล	บริษัท ฟูจิตสึ (ประเทศไทย)	3	0	0
49	ฝ่ายฝึกอบรม	บริษัท น้ำมันคาลเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	3	0	0
รวม			180	126	71.2



ภาคผนวก ข.
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	12.058	6.029	3.118*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	336	649.754	1.934	
รวมทั้งหมด	338	661.811		

* $P < .05$

ตารางที่ 32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	14.091	7.046	3.334*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	336	710.039	2.113	
รวมทั้งหมด	338	724.130		

* $P < .05$

ตารางที่ 33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพัฒนา ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	23.224	11.612	4.495*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	336	867.962	2.583	
รวมทั้งหมด	338	891.186		

* $P < .05$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS _b)	2	12.002	6.001	3.177*
ภายในกลุ่ม (MS _w)	336	634.688	1.889	
รวมทั้งหมด	338	646.690		

* P < .05

ตารางที่ 35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาข้อมูลประชากรที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐ ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS _b)	2	25.380	12.690	6.834*
ภายในกลุ่ม (MS _w)	336	623.877	1.857	
รวมทั้งหมด	338	649.257		

* P < .05

ตารางที่ 36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาข้อมูลประชากรที่สังกัดหน่วยงานภาคเอกชน ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS _b)	2	30.204	15.102	7.486*
ภายในกลุ่ม (MS _w)	336	677.872	2.017	
รวมทั้งหมด	338	708.077		

* P < .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยในขอบเขตพื้นที่ทั่วประเทศ ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	18.077	9.038	3.986*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	336	761.929	2.268	
รวมทั้งหมด	338	780.006		

* $P < .05$

ตารางที่ 38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการให้ศึกษาวิจัยในเขตกรุงเทพมหานคร ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	36.150	18.075	8.239*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	336	737.095	2.194	
รวมทั้งหมด	338	773.245		

* $P < .05$

ตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง ภาษาที่ใช้ในการวิจัยเน้นวิชาการมากเกินไป จนยากแก่การเข้าใจ ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	17.627	8.814	5.049*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	265	462.563	1.746	
รวมทั้งหมด	267	480.190		

* $P < .05$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง เมื่ออ่านแล้วไม่สามารถตีความหมายของผลงานวิจัยมาใช้ได้ เนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย ของบุคลากรฝึกอบรม ทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	13.387	6.694	3.854*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	265	460.240	1.737	
รวมทั้งหมด	267	473.627		

* $P < .05$

ตารางที่ 41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง ขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย จึงนำผลงานวิจัยไปใช้ผิด ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	17.589	8.795	4.875*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	260	469.49	1.804	
รวมทั้งหมด	262	486.639		

* $P < .05$

ตารางที่ 42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนปัญหาเรื่อง ไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย ของบุคลากรฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม (MS_b)	2	10.133	5.066	3.229*
ภายในกลุ่ม (MS_w)	270	423.581	1.569	
รวมทั้งหมด	272	433.714		

* $P < .05$



ภาคผนวก ค.
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

16 กุมภาพันธ์ 2542

เรียน ท่านเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่เคารพ

ด้วย ดิฉันกำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความต้องการของบุคลากรฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม" ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการงานวิจัยและปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัย เพื่อให้ได้งานวิจัยที่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอย่างแท้จริง ซึ่งท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น ดิฉันจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริงและความต้องการที่แท้จริง เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย คำตอบของท่านจะนำมาใช้เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น และจะไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้ที่แสดงความคิดเห็นแต่ประการใด โปรดตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2542 จักเป็นพระคุณยิ่ง

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นางสาวจุฬาทพร เหมวรรณวดีกุล)

ผู้วิจัย

โทรศัพท์ 623 - 8643 กด 1

โทรสาร 651 - 8215 - 16

แบบสอบถามการวิจัย

"การศึกษาความต้องการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เกี่ยวกับงานวิจัยด้านการฝึกอบรม"

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการงานวิจัยด้านการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัย เพื่อให้ได้งานวิจัยที่ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้วิจัยใคร่ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริง และตามความต้องการที่แท้จริง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับประเภทของหัวข้องานวิจัยด้านการฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการวิจัยด้านการฝึกอบรม
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม

เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำหรือข้อความที่มีความสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนด ความหมายของคำ หรือข้อความที่มีความสำคัญต่างๆ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมของบริษัท หรือหน่วยงานทั้งภาค รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่มีประสบการณ์ด้านฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า 2 ปี
2. ความต้องการ หมายถึง สภาพความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่ประสงค์ให้มีในงานวิจัยด้านฝึกอบรม
3. งานวิจัยด้านการฝึกอบรม หมายถึง องค์ความรู้หรือข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยด้านฝึกอบรมที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสามารถให้ประกอบการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม
4. ประเภทหัวข้องานวิจัยด้านการฝึกอบรม หมายถึง หัวข้องานวิจัยด้านฝึกอบรม ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องการให้นักวิจัยนำมาศึกษา
5. ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม หมายถึง ความไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในการใช้ผลงานวิจัยและสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการฝึกอบรม

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง 1
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี :
 36 - 45 ปี 46 ปีขึ้นไป :
3. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ 3
- ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก.....
- ปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก.....
- ปริญญาโท สาขา/วิชาเอก.....
- ปริญญาเอก สาขา/วิชาเอก.....
4. ตำแหน่งงานในหน่วยงานด้านฝึกอบรมของท่านขณะนี้ คือ 4
- ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ / หัวหน้า
- รองผู้อำนวยการ / รองผู้จัดการ / รองหัวหน้า
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้ช่วยหัวหน้า
- เจ้าหน้าที่
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ)
5. ท่านมีประสบการณ์ ด้านการฝึกอบรมมาเป็นเวลาปี | |
6. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยด้านการฝึกอบรมหรือไม่ 6
- เคย จำนวน เรื่อง ไม่เคย
7. ท่านเคยนำผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม หรือไม่ 7
- เคย ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 10)
8. ท่านศึกษางานวิจัยทางด้านการฝึกอบรม เพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 8
- เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานวิจัย
- เพื่อค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม
- เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

9. ท่านเลือกศึกษางานวิจัยจากแหล่งข้อมูลใดที่สะดวกและมากที่สุด

- ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
- หอสมุดแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- อินเทอร์เน็ต (INTERNET)
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

10. ท่านเชื่อถือผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม ที่ทำการวิจัยโดยนักวิจัยกลุ่มใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
- นิสิต นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา
- ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันวิจัย
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

11. ภายในองค์กร / บริษัท ที่ท่านสังกัดอยู่นั้น มีหน่วยงานที่ผลิตงานวิจัยหรือไม่

- มี ไม่มี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับประเภทของหัวข้องานวิจัยด้านการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาหัวข้องานวิจัยด้านการฝึกอบรม ที่ท่านต้องการให้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับหัวข้อนั้นๆ จัดลำดับความต้องการ โดยใส่หมายเลข 1 - 5 ลงใน (ในกรณีที่มีมากกว่า 5 ข้อ ให้เลือกที่ ต้องการมากที่สุดเพียง 5 ข้อ)

- 1 หมายถึง ต้องการมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1
- 2 หมายถึง ต้องการมากเป็นอันดับที่ 2
- 3 หมายถึง ต้องการมากเป็นอันดับที่ 3
- 4 หมายถึง ต้องการมากเป็นอันดับที่ 4
- 5 หมายถึง ต้องการมากเป็นอันดับที่ 5

1. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยด้านฝึกอบรมในประเด็นใด (เลือกใส่หมายเลข 1 - 5)

- ปรัชญา แนวคิด และกระบวนการ ในการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 2)
- ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)(ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 3)
- หลักสูตรและโครงการการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 4)
- บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยากร เจ้าหน้าที่โสตทัศนอุปกรณ์ ฯลฯ (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 5)
- วิธีการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 6)
- สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 7)
- สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 8)
- การบริหารโครงการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 9)
- การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 10)
- การจัดทำรายงานสรุปผลและบันทึกการฝึกอบรม (ถ้าเลือกข้อนี้โปรดตอบข้อ 11)
- อื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ).....

สำหรับผู้วิจัย

12

2. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยด้านปรัชญาแนวคิดและกระบวนการฝึกอบรมในประเด็นใด

- กิจกรรมของกระบวนการฝึกอบรม
- การนำเสนอปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์สำหรับหน่วยงานฝึกอบรม
- การประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- การนำเสนอกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม
- ปัญหาของกระบวนการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

13

3. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยด้านความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในประเด็นใด

- ขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
- การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะ หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วิธีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
- เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
- ปัญหาของการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

14

4. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยด้านหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมในประเด็นใด

- ความเหมาะสม ของวัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตร และโครงการฝึกอบรม
- ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานฝึกอบรม
- รูปแบบหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
- การจัดและดำเนินงานในการจัดทำหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
- ประเภทของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม
- การประเมินหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
- แนวทางการพัฒนาหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
- ปัญหาของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

สำหรับผู้วิจัย

15

5. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในประเด็นใด

- บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- เกณฑ์การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- จำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม
- วิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เหมาะสม
- ปัจจัยที่สัมพันธ์กับยอมรับการฝึกอบรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น ชื่อเสียงของวิทยากร ความน่าเชื่อถือของผู้จัดฝึกอบรม เป็นต้น
- ปัญหาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

16

6. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยด้านวิธีการฝึกอบรมในประเด็นใด

- การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- รูปแบบและแนวทางของวิธีการฝึกอบรม
- การเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมที่มีวิธีการต่าง ๆ
- เกณฑ์การพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร
- ขอบข่ายและประเภทกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม
- จิตวิทยาที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม
- ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

17

7. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมในประเด็นใด

- การศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม
- การนำเสนอสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรม
- สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการฝึกอบรม
- งบประมาณในการฝึกอบรมที่เหมาะสม
- การประเมินสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม
- ปัญหาเกี่ยวกับเวลา สถานที่ และงบประมาณในการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

จำนวนผู้วิจัย

18

8. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมในประเด็นใด

- การนำเสนอสื่อ ชุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสม
- สภาพและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการผลิตสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- วิธีการประยุกต์ใช้สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- เกณฑ์การเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม
- ลักษณะเฉพาะของสื่อและอุปกรณ์ ที่เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม
- การประเมินคุณภาพ และปริมาณของสื่อและอุปกรณ์
- ปัญหาเกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

19

9. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโครงการฝึกอบรมในประเด็นใด

- แนวทางบริหารงานฝึกอบรม
- การจัดองค์การฝึกอบรม
- ระบบและการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม
- แนวทางการประสานงานในการฝึกอบรม
- การใช้คอมพิวเตอร์ในงานฝึกอบรม เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในงานฝึกอบรม งานประมวลผลข้อมูลการฝึกอบรม
- การประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินการจัดการฝึกอบรม
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

20

10. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในประเด็นใด

- เกณฑ์การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
- ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
- รูปแบบการประเมินและติดตามผลฝึกอบรม
- เครื่องมือการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม
- ผลการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
- ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

ค่าสัมประสิทธิ์

21

11. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรมในประเด็นใด

- เกณฑ์การจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
- ขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
- รูปแบบการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
- เครื่องมือการจัดทำรายงานสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
- ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำรายงานและสรุปผลและการบันทึกผลการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....

22

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการวิจัยด้านการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ระดับความต้องการงานวิจัยด้านการฝึกอบรมเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------|
| 1 หมายถึง | ต้องการมากที่สุด |
| 2 หมายถึง | ต้องการมาก |
| 3 หมายถึง | ต้องการปานกลาง |
| 4 หมายถึง | ต้องการน้อย |
| 5 หมายถึง | ต้องการน้อยที่สุด |

วิธีการวิจัยด้านการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ					ค่าที่ผู้วิจัย
	1	2	3	4	5	
1. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลใดต่อไปนี้						
แบบสอบถาม						<input type="checkbox"/> 23
แบบทดสอบ						<input type="checkbox"/> 24
แบบสัมภาษณ์						<input type="checkbox"/> 25
แบบสังเกต						<input type="checkbox"/> 26
อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....						<input type="checkbox"/> 27
2. ท่านต้องการให้นักวิจัยทำการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยใดต่อไปนี้						
การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (เป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อค้นพบในอดีตอย่างเป็นระบบ)						<input type="checkbox"/> 28
การวิจัยเชิงบรรยาย (มุ่งบรรยายข้อเท็จจริงของสิ่งที่สนใจในปัจจุบัน)						<input type="checkbox"/> 29
การวิจัยเชิงพัฒนา (มุ่งตรวจสอบกระบวนการ ลำดับขั้น การเปลี่ยนแปลง ตามช่วงเวลาของสิ่งที่สนใจ)						<input type="checkbox"/> 30
การวิจัยเฉพาะกรณี (มุ่งศึกษาอย่างลึกซึ้งถึงภูมิหลัง สถานภาพของสิ่งที่สนใจ)						<input type="checkbox"/> 31
การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (มุ่งสืบสวนถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือสิ่งที่สนใจ)						<input type="checkbox"/> 32
การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ (มุ่งศึกษาสืบย้อนถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อกลับไปหาสิ่งที่น่าจะเป็นสาเหตุ)						<input type="checkbox"/> 33
การวิจัยเชิงทดลอง (มุ่งสืบสวนถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร โดยมีการลุ่มตัวอย่างเพื่อจัดกลุ่มทดลอง และกลุ่มเปรียบเทียบ)						<input type="checkbox"/> 34
การวิจัยปฏิบัติการ (มุ่งพัฒนาวิธีการใหม่ สำหรับนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น)						<input type="checkbox"/> 35
อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....						<input type="checkbox"/> 36
3. ท่านต้องการให้นักวิจัยศึกษาข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มใดต่อไปนี้						
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม						<input type="checkbox"/> 37
วิทยากรฝึกอบรม						<input type="checkbox"/> 38
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม						<input type="checkbox"/> 39
อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....						<input type="checkbox"/> 40
4. ท่านต้องการให้นักวิจัยศึกษาข้อมูลจากประชากรกลุ่มใดต่อไปนี้						
ภาครัฐบาล						<input type="checkbox"/> 41
ภาครัฐวิสาหกิจ						<input type="checkbox"/> 42
ภาคเอกชน						<input type="checkbox"/> 43
5. ท่านต้องการให้นักวิจัยศึกษาขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษาใดต่อไปนี้						
ศึกษาทั่วประเทศ						<input type="checkbox"/> 44
ศึกษาเฉพาะภูมิภาค						<input type="checkbox"/> 45
ศึกษาเฉพาะกรุงเทพมหานคร						<input type="checkbox"/> 46

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการนำผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรมมาใช้

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับความต้องการงานวิจัยด้านการฝึกอบรมเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ประสบปัญหามากที่สุด

2 หมายถึง ประสบปัญหามาก

3 หมายถึง ประสบปัญหาปานกลาง

4 หมายถึง ประสบปัญหาน้อย

5 หมายถึง ประสบปัญหาน้อยที่สุด

ไม่สามารถระบุระดับปัญหาได้ ไม่สามารถระบุได้ว่าประสบปัญหาในระดับใด

ตัวอย่าง

ปัญหาการนำงานวิจัยด้านการฝึกอบรมมาใช้	ระดับปัญหา					ไม่สามารถระบุระดับปัญหาได้
	1	2	3	4	5	
I ด้านข้อมูลจากงานวิจัยด้านฝึกอบรม						
1. ท่านไม่มีงานวิจัยด้านฝึกอบรมที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา					✓	
2. ท่านไม่ทราบว่ามียงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมในด้านใด เรื่องอะไรบ้าง						✓
3. ท่านไม่ทราบแหล่งที่จะค้นหาข้อมูลงานวิจัยด้านฝึกอบรม	✓					

คำอธิบาย

1. ผู้ตอบเลือกเขียนเครื่องหมาย. ✓ ตรงกับช่องหมายเลข 5 มีค่าเท่ากับ "ประสบปัญหาน้อยที่สุด" หมายถึง ประสบปัญหาน้อยที่สุดในด้านไม่มีงานวิจัยด้านฝึกอบรมที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา
2. ผู้ตอบเลือกเขียนเครื่องหมาย. ✓ ตรงกับช่อง "ไม่สามารถระบุระดับปัญหาได้" หมายถึง ไม่สามารถระบุได้ว่าประสบปัญหาในระดับใด
3. ผู้ตอบเลือกเขียนเครื่องหมาย. ✓ ตรงกับช่องหมายเลข 1 มีค่าเท่ากับ "ประสบปัญหามากที่สุด" หมายถึง ประสบปัญหาที่สุดในด้านไม่ทราบแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้างานวิจัยด้านฝึกอบรม

ปัญหาการใช้ผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม	ระดับปัญหา					ไม่สามารถระบุ ระดับปัญหาได้
	1	2	3	4	5	
I ด้านข้อมูลจากงานวิจัยด้านการฝึกอบรม						
1. ท่านไม่มีงานวิจัยด้านการฝึกอบรมที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา						
2. ท่านไม่ทราบว่ามียางานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมในด้านใด เรื่องอะไรบ้าง						
3. ท่านไม่ทราบแหล่งที่จะค้นหาข้อมูลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม						
II ด้านผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ						
4. ผลงานวิจัยที่มีผู้ทำไว้ไม่ตรงกับความต้องการที่จะใช้						
5. ผลงานวิจัยที่มีผู้ทำไว้เน้นไปทางทฤษฎี ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้						
6. ผลการวิจัยที่มีผู้ทำไว้ขาดความเฉพาะเจาะจงในการที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ						
III ด้านผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรมที่มีอยู่						
7. ผลงานวิจัยที่มีอยู่ล้าสมัย ไม่ทันต่อการใช้อ้างอิง						
8. ผลการวิจัยไม่สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทั้งที่						
9. ผลงานวิจัยไม่ได้บอกแนวทางวิธีแก้ปัญหา						
IV ด้านการอ่านและการแปลผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม						
10. ภาษาที่ใช้ในการวิจัยเน้นวิชาการมากเกินไป จนยากแก่การเข้าใจ						
11. เมื่ออ่านแล้ว ไม่สามารถตีความหมายของผลงานวิจัยมาใช้ได้ เนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย						
12. ขาดความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย จึงนำผลงานวิจัยไปใช้ผิด						
13. ท่านไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้า เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการตัดสินใจ						
14. ท่านมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก จนไม่มีเวลาที่จะศึกษา และสรุปผลงานวิจัยได้ละเอียด						
V ด้านอื่นๆ						
15. ท่านไม่แน่ใจว่าผลการวิจัยที่มีอยู่จะสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้จริง						
16. ท่านขาดความเชื่อมั่นในผลของการวิจัย						
17. ท่านไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย						
18. แหล่งที่ให้บริการทางงานวิจัย ไม่อำนวยความสะดวกแก่บุคคลภายนอก						
19. ระเบียบการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการนำผลงานวิจัยมาปรับใช้						
20. จำนวนผลงานวิจัยด้านการฝึกอบรม มีน้อยเกินไป						
อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....						
อื่น ๆ						



ประวัติผู้วิจัย

นางสาวจุฬาร เหมวรรณวดีกุล เกิดวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2513 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) เกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาวิชาประถมศึกษา กลุ่มวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2536 เมื่อ ปี พ.ศ. 2537 เข้าทำงานที่โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม) ต่อมา ปี พ.ศ. 2538 ถึงปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน แผนกฝึกอบรม บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโครงการระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร (รถไฟฟ้าบีทีเอส) และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2539



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย