

บทที่ 1

บทนำ



ในบรรดาทรัพยากรต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะป็นธุรกิจ เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือ รัฐกิจนั้น ทรัพยากรซึ่งถือว่ามีค่าที่สุดสำหรับองค์การ คือ "คน" แม้วาตามหลักการบริหารงานขององค์การจะมีนโยบายดี มีอำนาจ มีการวางแผนงาน มีการจัดองค์การที่ดี มีงบประมาณเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องจักร มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใดก็ตาม แต่ถ้ามีผูปฏิบัติงานซึ่งขาดสมรรถภาพ ขาดประสบการณ์ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ก็เป็นการยากที่จะบริหารงานให้ได้ผลดี สมความมุ่งหมาย แต่การที่องค์การจะได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะต้องมีการพัฒนาบุคคล และวิธีการพัฒนาบุคคลที่คืออย่างหนึ่งก็คือ การฝึกอบรม

การฝึกอบรมจึงควา เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล โดยปกติแล้วมักจะกล่าวถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลควบคู่กันไป เนื่องจากต่างก็เป็นวิธีที่จะทำให้ผูปฏิบัติงานในองค์การมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับการทำงานนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของส่วนรวมให้เพิ่มขึ้น

ในปัจจุบัน องค์การต่าง ๆ คำนึงและให้ความสนใจการฝึกอบรมมาก ไม่ว่าจะป็นองค์การของรัฐกิจ รัฐวิสาหกิจ หรือ ธุรกิจเอกชน แต่เนื่องจากองค์การประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว มีลักษณะการบริหารงานที่คล้ายกัน และแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ผูเขียนจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษา การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การดังกล่าว โดยเลือกศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานฝึกอบรมระหว่างรัฐวิสาหกิจ และ ธุรกิจเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้ทราบว่า การบริหารงานขององค์การทั้ง 2 ประเภท มีลักษณะที่คล้ายกันและแตกต่างกันอย่างไร มีจุดเด่นและจุดอ่อนอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานฝึกอบรมระหว่างองค์การของรัฐ วิชากิจและธุรกิจเอกชนในประเทศไทย ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ความจำเป็นของการฝึกอบรม ประเภทการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคการฝึกอบรม

แนวเหตุผลทฤษฎีที่สำคัญหรือสมมติฐาน

การฝึกอบรมบุคลากร ระหว่างองค์การของรัฐวิชากิจและธุรกิจเอกชนนั้นเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เพื่อเข้าสู่วัตถุประสงค์ในการพัฒนากำลังคนขององค์การให้มีฝีมือ ความรู้ และทัศนคติในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีแนวความคิดว่า การบริหารงานฝึกอบรมใน ด้านต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคขององค์การทั้ง 2 ประเภท มีลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประเภทการฝึกอบรมโดยจัดแบ่งตามระดับการบริหาร ความพร้อมของอุปกรณ์ฝึกอบรม สถานที่ที่ใช้ ตลอดจนอุปกรณ์ช่วยผลิตเอกสาร ในการฝึกอบรม และมีลักษณะที่คล้ายกัน ได้แก่ การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม

ขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัย

เนื่องจากรัฐวิชากิจและธุรกิจเอกชนต่างก็มีอยู่มาก ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้

จึงได้วางหลักเกณฑ์การคัดเลือก ตัวอย่างขององค์การทั้ง 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. รัฐวิสาหกิจ มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกดังต่อไปนี้
 - 1.1 เป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ คือ มีงบลงทุนหรือสินทรัพย์โดยประมาณ อย่างต่ำ 1,000 ล้านบาท¹
 - 1.2 เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีทุนทั้งสิ้นเป็นของรัฐบาล²
 - 1.3 มีหน่วยงาน บุคคล หรือ กลุ่มบุคคล ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานฝึกอบรมโดยเฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้จำนวนตัวอย่างที่เข้าหลักเกณฑ์ของข้อ 1.1, 1.2 และ 1.3 ทั้งหมด ปรากฏว่าได้จำนวนตัวอย่างของรัฐวิสาหกิจทั้ง 9 แห่ง คือ

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- การไฟฟ้านครหลวง
- การรถไฟแห่งประเทศไทย
- การท่าเรือแห่งประเทศไทย
- การประปานครหลวง
- องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย
- โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

¹ เกศินี หงสนันท์, พิพัฒน์ ไทยอารี และ ชุติมา วงศ์วิเศษ, ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจไทย, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : สถาบันวิจัยสังคมศาสตร์, 2521): 17-125 และ 182-183.

² เรื่องเดียวกัน.

2. ธุรกิจเอกชน มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกดังต่อไปนี้

2.1 เป็นธุรกิจประเภทการผลิต การค้าและบริการขนาดใหญ่ คือ มี ยอดขายอย่างต่ำ 1,000 ล้านบาท และมีสินทรัพย์รวมอย่างต่ำ 1,000 ล้านบาท¹

2.2 มีหน่วยงานบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงาน ฝึกอบรมโดยเฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้จำนวนตัวอย่างที่เข้าหลักเกณฑ์ข้อ 2.1, 2.2 ทั้งหมด ซึ่งปรากฏว่าได้จำนวนตัวอย่างของธุรกิจเอกชนทั้งหมด 6 แห่ง คือ

- บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด
- บริษัทเชลล์แห่งประเทศไทย จำกัด
- บริษัท เอสโซ่ แอสทอนคาร์ด ประเทศไทย จำกัด
- บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย จำกัด
- บริษัท สยามกลการ จำกัด
- บริษัท เทียน โพลีเอสเตอร์ จำกัด

สำหรับรายละเอียดของการศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทฤษฎี ศึกษาคนคว่ำถึง ทฤษฎี แนวความคิด และการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมบุคลากรทั้งในอดีตและปัจจุบัน จากหนังสือ เอกสารของห้องสมุดคณะพาณิชยศาสตร์-การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ห้องสมุดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

¹จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, 200 อันดับแรกของธุรกิจในประเทศไทย พ.ศ. 2520 : (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรวิทยา, 2522) :

ศูนย์ฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ ศูนย์เอกสารแห่งประเทศไทย ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ยังศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนที่เป็นตัวอย่างด้วย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้เขียนมีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

2.1 การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการบริหารงานฝึกอบรมทั้งของรัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนในค้ำต่าง ๆ คือ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การหาความจำเป็น ประเภทการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึกอบรม และสถานที่ การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม อุปสรรคและปัญหาการฝึกอบรม รวมทั้งข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงานฝึกอบรมของทุกตัวอย่าง

หลักการสัมภาษณ์ตัวอย่างแต่ละแห่ง ผู้เขียนได้สัมภาษณ์บุคคลที่รู้งานด้านการบริหารการฝึกอบรมขององค์กรตนเองมากที่สุด หรือ สัมภาษณ์บุคคลที่เป็นหัวหน้าของหน่วยฝึกอบรมนั้น ในกรณีที่องค์กรมีการแบ่งแยกหน้าที่ สายงานในหน่วยงานฝึกอบรม ผู้เขียนได้สัมภาษณ์บุคคลที่เป็นหัวหน้าของสายงานต่าง ๆ ในหน่วยงานฝึกอบรมขององค์กรนั้น

2.2 แบบสอบถาม (Questionnaire)

2.2.1 ประเภทแบบสอบถาม แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยหมวดข้อมูลดังต่อไปนี้

ก. หมวดข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบเพื่อความแน่ใจว่าตัวอย่างที่คัดเลือกในการศึกษาครั้งนี้มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ คือ คำถามตั้งแต่ข้อ 1-4

ข. หมวดข้อมูล ซึ่งใช้สอบถามหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจริงของการฝึกอบรมในแต่ละตัวอย่างที่ได้คัดเลือกในการศึกษา คือ คำถามตั้งแต่ข้อ 5-31 โดยมีเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

- วัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ขององค์กรและพนักงาน
- การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- ประเภทของการฝึกอบรม
- เทคนิคของการฝึกอบรม
- อุปกรณ์การฝึกอบรม สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมและอุปกรณ์การผลิตเอกสาร
- การดำเนินการฝึกอบรม
- การประเมินผลการฝึกอบรม

ลักษณะของคำถามเป็นแบบ คำถามปิด (Closed End) โดยคำถามที่ใช้ในการสอบถามวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม (ข้อ 5 และ 6) จะเป็นลักษณะของการให้จัดอันดับ (Ranking) ตามความสำคัญ นอกจากนั้นเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกคำตอบ (Multiple Choices)

สำหรับหลักเกณฑ์การจัดส่งแบบสอบถาม คือ ส่งแบบสอบถามไปตัวอย่างละ 1 ชุด สำหรับหัวหน้าหน่วยงานฝึกอบรม หรือบุคคลซึ่งหัวหน้าหน่วยงานถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์และรู้งานฝึกอบรมมากที่สุดเป็นผู้ตอบ แต่บางตัวอย่างได้แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และบริษัท ไทโยคัมอเตอร์แห่งประเทศไทย จำกัด มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมแยกเป็นอิสระจากกันมากกว่า 1 หน่วยงาน และแต่ละหน่วยงาน มีหัวหน้าหน่วยรับผิดชอบโดยตรง ในกรณีนี้ ผู้เขียนได้ส่งแบบสอบถามไปหน่วยงานละ 1 ชุด ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 : แสดงการจัดส่งและการได้รับแบบสอบถามชุดที่ 1 ของตัวอย่างในการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อของตัวอย่าง	ส่งแบบสอบถาม	ได้รับคืน	ร้อยละ
รัฐวิสาหกิจ				
1.	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	1	1	100
2.	การไฟฟ้านครหลวง	1	1	100
3.	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	2	2	100
4.	การรถไฟแห่งประเทศไทย	1	1	100
5.	การทำเรือแห่งประเทศไทย	1	1	100
6.	การประปานครหลวง	1	1	100
7.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	1	1	100
8.	การสื่อสารแห่งประเทศไทย	1	1	100
9.	โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	1	1	100
ธุรกิจเอกชน				
1.	บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด	1	1	100
2.	บริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย จำกัด	1	1	100
3.	บริษัท เอสโซ่ แสตนด์การ์ดประเทศไทย จำกัด	1	1	100
4.	บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย จำกัด	3	3	100
5.	บริษัท สยามกลการ จำกัด	1	1	100
6.	บริษัท เทียนโพลีเอสเทอร์ จำกัด	1	1	100

จากการเก็บแบบสอบถามของตัวอย่างทั้งหมด ปรากฏว่าทั้งรัฐวิสาหกิจและ

ธุรกิจเอกชนได้แบบสอบถามคืน เฉลี่ยร้อยละ 100

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามซึ่งใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยฝึกรวมเกี่ยวกับปัญหาค้นต่าง ๆ ของการฝึกรวมที่เกิดขึ้นในองค์การของตน มีทั้งหมด 19 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบคำถามปิด (Closed End) โดยส่วนใหญ่ของแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบได้ (Multiple Choices) ยกเว้นในข้อสุดท้าย (ข้อที่ 19) จะเป็นคำถามที่ให้จัดอันดับ (Ranking) ปัญหาการฝึกรวมที่เกิดขึ้นในองค์การตามความสำคัญ

สำหรับหลักเกณฑ์การจัดส่งแบบสอบถาม คือ แจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ฝึกรวมซึ่งในฐานะฝึกรวมเป็นผู้ตอบ โดยในทางปฏิบัติ ผู้เขียนใช้วิธีการสอบถามหัวหน้าหน่วยงานฝึกรวมของแต่ละตัวอย่างเพื่อทราบว่าแต่ละแห่งมีจำนวนผู้ตอบซึ่งเข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวเท่าไร ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงการจัดส่งและการได้รับแบบสอบถามชุดที่ 2 ของตัวอย่างในการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อของตัวอย่าง	ส่งแบบสอบถาม	ได้รับคืน	ร้อยละ
	<u>รัฐวิสาหกิจ</u>			
1.	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	30	25	83.33
2.	การไฟฟ้านครหลวง	14	9	64.29
3.	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ¹	12	12	100.00
4.	การรถไฟแห่งประเทศไทย	5	5	100.00

¹ แจกแบบสอบถามให้แผนกบุคคลและพัฒนา 5 ชุด ศูนย์ฝึกรวม 7 ชุด

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงการจัดส่งและการได้รับแบบสอบถามชุดที่ 2 ของตัวอย่างในการ
ศึกษา

ลำดับที่	ชื่อของตัวอย่าง	ส่งแบบสอบถาม	ได้รับคืน	ร้อยละ
5.	การทำเรือแห่งประเทศไทย	12	12	100.00
6.	การประปานครหลวง	7	7	100.00
7.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	8	8	100.00
8.	การสื่อสารแห่งประเทศไทย	10	9	90.00
9.	โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง	2	2	100.00
ธุรกิจเอกชน				
1.	บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด	10	10	100.00
2.	บริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย จำกัด	2	2	100.00
3.	บริษัท เอสโซ่แอสตันคาร์ดประเทศไทย จำกัด	5	2	40.00
4.	บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย จำกัด ¹	30	30	100.00
5.	บริษัท สยามกลการ จำกัด	3	3	100.00
6.	บริษัท เทียนโพลีเอสเทอร์ จำกัด	10	10	100.00

จากการเก็บแบบสอบถามของรัฐวิสาหกิจทั้ง 9 แห่ง จะได้แบบสอบถามคืนเฉลี่ย
อัตราร้อยละ 93.07 และจากแบบสอบถามของธุรกิจเอกชนทั้ง 6 แห่งจะได้แบบสอบถาม
คืน เฉลี่ยอัตราร้อยละ 90.00

¹ แจกแบบสอบถามให้ฝ่ายบริการ 17 ชุด ฝ่ายอะไหล่ 10 ชุด และ แผนก
บุคคล 3 ชุด

2.2.2 การทดสอบแบบสอบถาม (Questionnaire Pretesting)

เมื่อร่างแบบสอบถามขั้นต้นเสร็จแล้ว ผู้เขียนนำไปทำการทดสอบกับตัวอย่างจำนวน 7 แห่ง โดยเลือกตัวอย่างองค์กรของรัฐวิสาหกิจ 4 แห่ง จากจำนวน 9 แห่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ในเบื้องต้นแล้ว และเลือกตัวอย่างองค์กรของธุรกิจเอกชน 3 แห่ง จากจำนวน 6 แห่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ในเบื้องต้นแล้ว ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่า มีปัญหาทางด้านการใช้ถ้อยคำในคำถาม รูปแบบของคำถาม และการจัดเรียงลำดับคำถาม เมื่อพบข้อบกพร่องและได้รับการเสนอแนะบางประการแล้ว จึงนำมาปรับปรุงได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อปฏิบัติการภาคสนาม (Field Work) ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ทำกรวิเคราะห์นี้เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมระหว่างวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2523 ถึงวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2523

ในการวิเคราะห์นี้จะยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์นี้เป็นการเปรียบเทียบตัวแปรเพียง 1 ตัวเท่านั้น คือ ประเภทขององค์กรซึ่งจัดแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่ รัฐวิสาหกิจ และ ธุรกิจเอกชน
2. ความสำคัญของตัวอย่างทุกตัวอย่างที่ศึกษามีค่าเท่าเทียมกัน ดังนั้นน้ำหนัก (Weight) ของข้อมูลแต่ละตัวอย่างจะมีค่าเท่ากันด้วย ในกรณีที่ตัวอย่างใดก็ตาม มีจำนวนแบบสอบถามมากกว่า 1 ชุด จะต้องหาค่าเฉลี่ยของตัวอย่างนั้นให้มีค่าเท่ากับ 1 ชุดเสียก่อน เพื่อเหตุผลดังกล่าวข้างต้น

สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์ จะแยกกล่าวตามลักษณะของคำถามในแบบสอบถามดังต่อไปนี้

คำถามแบบให้เลือกคำตอบได้ (Multiple Choice) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การเปรียบเทียบเป็นอัตราร้อยละโดยเฉลี่ย ระหว่างรัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ในทุกตารางที่แสดง

คำถามแบบให้แสดงการจัดอันดับ (Ranking) ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการเลือกคำตอบใดก็ได้ที่ตนเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงไปเป็นอันดับที่ 2, 3, 4... ตามลำดับ ความสำคัญในการจัดอันดับผู้เขียนจะพิจารณาคะแนนรวม ซึ่งเกิดจากการรวมผลคูณระหว่างจำนวนในอันดับและตัวถ่วงน้ำหนัก สำหรับตัวถ่วงน้ำหนักมีหลักเกณฑ์คือ อันดับที่ 1 จะมีค่าของตัวถ่วงน้ำหนักมากที่สุด อันดับต่อ ๆ ไปก็จะมีค่าของตัวถ่วงน้ำหนักลดหลั่นตามกัน จากนั้นก็มาพิจารณาดูอีกทีว่าคำตอบที่มีคะแนนรวมสูงสุดก็ให้ถือว่าคำตอบนั้นเป็นอันดับที่ 1 จริง ๆ สำหรับคะแนนรวมน้อยลงไปก็จะเป็นอันดับต่อ ๆ ไปตามลำดับ

ประโยชน์ของการศึกษา

1. เพื่อทราบการบริหารงานฝึกอบรมของทั้งรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ระหว่างองค์กรทั้ง 2 ประเภท ว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันและคล้ายกันอย่างไร มีจุดเด่น และจุดอ่อนอย่างไร
3. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างรัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน
4. เมื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาแล้ว ย่อมใช้เป็นแนวทางที่จะเสนอแนะแก่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ในการนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมครั้งต่อไป
5. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับการฝึกอบรม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทของการฝึกอบรม หมายถึง การจัดแบ่งการฝึกอบรมโดยพิจารณาตามระดับการบริหาร



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย