

การศึกษากระบวนการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ



นางสาวชิราพร หนูฤทธิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาโสตทัศนศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2533

ISBN 974-577-784-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF TRAINING PROCEDURES OF PUBLIC ENTERPRISES



MISS CHIRAPORN NHOORIT

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Graduate School

Chulalongkorn University


1990

ISBN 974-577-784-6

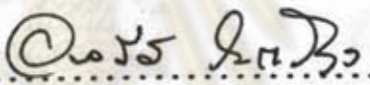


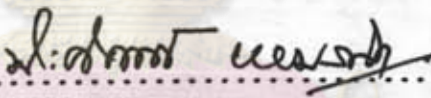
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษากระบวนการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ
 โดย นางสาวชिरาพร หนูฤทธิ์
 ภาควิชา โสภศาสตร์ศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง

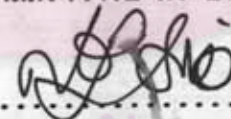
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วิชาภัย)

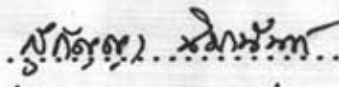
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการและ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง) อาจารย์ที่ปรึกษา

 กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประดักดิ์ หอมสิน)

 กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกรี รอดโพธิ์ทอง)

 กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตานันท์ มลิทอง)

 กรรมการ
 (อาจารย์ ดร.สุกัญญา นิมานันท์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธีราพร หนูฤทธิ์ : การศึกษากระบวนการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ (A STUDY OF TRAINING PROCEDURES OF PUBLIC ENTERPRISES) อ.ที่ปรึกษา :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ๘ ตะกั่วทุ่ง, 102 หน้า. ISBN 974-577-748-6



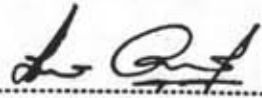

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการ จำแนกตามลักษณะการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท คือ 1) สถาบันการเงิน 2) การสาธารณูปโภค 3) การอุตสาหกรรม 4) การพาณิชย์กรรมและบริการ และ 5) การส่งเสริม กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำนวน 217 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรมทุกขั้นตอน ขึ้นตอนที่เห็นว่าสำคัญมาก ได้แก่ 1.สร้างหลักสูตร 2.พิจารณาเลือกวิทยากร 3.กำหนดเอกสาร 4.กำหนดงบประมาณ 5.กำหนดระยะเวลา 6.กำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก 7.กำหนดเทคนิคการฝึกอบรม และ 8.ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติตามกระบวนการฝึกอบรมทุกขั้นตอนขึ้นตอนที่เห็นว่าสำคัญมาก ได้แก่ 1.สร้างหลักสูตร 2.พิจารณาเลือกวิทยากร 3.กำหนดเอกสาร 4.กำหนดระยะเวลา 5.กำหนดงบประมาณ และ 6.กำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขั้นตอน 1.ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2.ประเมินผลโครงการฝึกอบรม 3.กำหนดวัตถุประสงค์ และ 4.กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท ปฏิบัติตามกระบวนการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขั้นตอน 1.กำหนดระยะเวลา 2.กำหนดวัตถุประสงค์ 3.กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4.ประเมินผลโครงการฝึกอบรม 5.ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ 6.กำหนดงบประมาณ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา โสภศาสตร์ศึกษา.....
สาขาวิชา โสภศาสตร์ศึกษา.....
ปีการศึกษา 2532.....

ลายมือชื่อนิสิต 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

CHIRAPORN NHOORIT : A STUDY OF TRAINING PROCEDURES OF PUBLIC ENTERPRISES. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. ONJAREE NATTAKUATOONG, Ph.D. 102 pp. ISBN 974-577-784-6



The purpose of the study was to determine the training procedures of public enterprises. The study also sought to determine if there were any significant differences in the training procedures of five categories of public enterprises : (1) finance, (2) public utility, (3) industry (4) commerce and service (5) promotion. The sample used in this study comprised 217 heads of the training department and training personnel.

The study concluded that:

1. All training procedures were accepted as important. The very important procedures were: build curriculum, select trainer, determine materials, determine schedule, decide budget, determine place and facilities, determine training techniques and evaluate performance.
2. Training personnel indicated that they used all training procedures. However, there were 6 procedures that they used all times : build curriculum, select trainer, determine materials, determine schedule, decide budget and determine place and facilities.
3. There were significant differences at the .05 level between training personnel's perceptions of the important of some training procedures when grouped by type of public enterprises. There were : evaluate performance, evaluate project, select objectives and determine audience.
4. There were significant differences at the .05 level between training personnel of five categorized public enterprises with suspect to frequency of training procedures they performed. These procedures were: set time, set objectives, determine audience, evaluate project, evaluate performance and decide budget.

ภาควิชา โสภศาสตร์ศึกษา.....
สาขาวิชา โสภศาสตร์ศึกษา.....
ปีการศึกษา 2532.....

ลายมือชื่อนิสิต *[Signature]*.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา *[Signature]*.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาช่วย.....



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถวิทย์ ๗ ตะกั่วทุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเป็นรูปเล่ม ด้วยความซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างสูง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประดักดี หอมสนธิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกวี รอดโพธิ์ทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตานันท์ มลิทอง และอาจารย์ ดร. สุกัญญา นิมานันท์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่หน่วยฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งคุณกิตติเดช อ่อนละมัย คุณเพชรชมพู เทพพิพิธ และคุณดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเนื่องจากทุนในการวิจัยครั้งนี้บางส่วนได้รับมาจากทุนอุดหนุนการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มา ณ ที่นี้ ด้วย

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบน้อมรำลึกถึงพระคุณ ของคุณพ่อ-คุณแม่ ที่ได้อบรมเลี้ยงดูผู้วิจัยด้วยความรักและเอื้ออาทรตลอดมา ทั้งยังสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยมาจนบัดนี้ พระคุณนี้หาที่เปรียบมิได้ และขอขอบคุณสำหรับความรักและความอบอุ่นจากสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนรักที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จิราพร หนูฤทธิ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
รายการตารางประกอบ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
คำจำกัดความของการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายของรัฐวิสาหกิจ	10
พัฒนาการของรัฐวิสาหกิจไทย	12
ความมุ่งหมายในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจไทย	18
ประเภทของรัฐวิสาหกิจ	20
การบริหารรัฐวิสาหกิจ	21
ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	23
ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	23
ความหมายของการฝึกอบรม	25
ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม	26
ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ประโยชน์ของการฝึกอบรม	28
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	30
แนวคิดเกี่ยวกับระบบ	31
กระบวนการฝึกอบรม	33
3	
วิธีดำเนินการวิจัย	41
4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	76
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผลการวิจัย	81
ข้อเสนอแนะ	83
รายการอ้างอิง	84
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก	91
ภาคผนวก ข	93
ประวัติผู้เขียน	102

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประโยชน์ของการฝึกอบรม	29
2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของรัฐวิสาหกิจ 35 แห่ง จำแนกประเภท ตามลักษณะการดำเนินการ	42
3	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง ที่ได้รับคืน จำนวนและร้อยละของแบบสอบถาม ที่ใช้ได้จริง	45
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ความรู้ ที่ได้รับเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม ตำแหน่งในหน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน	50
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความสำคัญ ของกระบวนการฝึกอบรม 15 ขั้นตอนใหญ่ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท	52
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติ ของกระบวนการฝึกอบรม 15 ขั้นตอนใหญ่ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท	55
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความสำคัญ ของกระบวนการฝึกอบรม ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท	58
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติ ของกระบวนการฝึกอบรม ของรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ประเภท	68