



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม การค้นคว้าวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี (วิจิตรศรีสอน 2518: 10-11) ในบรรดาภารกิจหลักทั้ง 4 ประการนั้น ในปัจจุบันการบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นภารกิจที่สถาบันอุดมศึกษาได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิกของสังคมส่วนมากแล้ว ยังมีส่วนเกื้อหนุนให้การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีลักษณะสัมพันธ์สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมอีกส่วนหนึ่งด้วย (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ 2526: 329-330)

การฝึกอบรม เป็นรูปแบบหนึ่งของการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญและจัดดำเนินการกันมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากตระหนักในประโยชน์ของการฝึกอบรมว่าเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสม ตลอดจนก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือหน่วยงาน อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ให้ได้ผลสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่องค์กรและตัวบุคคลด้วย (สุปราณี ศรีจักราภิมุข 2524: 1) อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในอันที่จะพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์การให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั่วให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตองงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป (พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ 2522: 1)

กระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดโครงการอบรม การลงมือฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม (ทอง ทองเต็ม 2530: 1) การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นแนวทางการประเมินผลการอบรมที่จะสามารถทราบได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มากน้อยเพียงใดและมีการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีหรือไม่ เพียงใด การติดตามผล เป็นภาระร่วมกันของผู้บังคับบัญชาผู้เข้ารับการอบรม ตัวผู้เข้ารับการอบรม และหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม (พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ 2530: 3) การติดตามผลการฝึกอบรมต้องอาศัยระยะเวลา เพราะจะไม่เกิดผลชัดเจนในทันทีที่สำเร็จการอบรม ผู้ติดตามผลต้องตามไปดูแลหลังจากผู้ผ่านการอบรมกลับไปทำงานแล้วอย่างน้อย เป็นเวลาประมาณ 8-12 เดือน หลังจากการอบรมเสร็จสิ้น (วันชัย สุทิน 2522: 45)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่ตระหนักในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และได้ดำเนินการอย่างกว้างขวางในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดฝึกอบรม ซึ่งเป็นหนึ่งในรูปแบบการบริการวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยจัดดำเนินการอยู่ในขณะนี้ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2527: 761)

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2524 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยสภาพและปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เผยแพร่ข้อมูลและให้ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ และจัดให้มีการศึกษาระดับสูงในลักษณะสาขาซึ่งเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แผนการดำเนินงานของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็นส่วนสำคัญ ๆ 4 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลทุกชนิดที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาแรงงานทั่ว ๆ ไป การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตรวิชาโททรัพยากรมนุษย์ และการเผยแพร่ข้อมูลวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างสถาบันฯ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

งานด้านการฝึกอบรม เป็นโครงการที่สถาบันทรัพยากรมนุษย์ เล็งเห็นความสำคัญและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเสมอ ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการฝึกอบรม โดยเน้นการอบรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารงานบุคคล ระบบสวัสดิการ การทำงานร่วมกัน กฎหมายแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้สถาบันฯ มุ่งจะให้ผู้เข้ารับการอบรมทั้งจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน สามารถนำความรู้จากการอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่ของค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันทรัพยากรมนุษย์ 2531: 5)

โครงการฝึกอบรมของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภายนอกมารับการอบรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน

หน่วยงาน" เป็นโครงการอบรมที่ได้รับความสนใจสูงสุด ตั้งแต่สถาบันฯ เริ่มจัดโครงการฯ รุ่นที่ 1 ใน พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบันได้ดำเนินการมาแล้วถึง 8 รุ่น มีผู้เข้ารับการอบรมจาก หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาค้าง ๆ รวมแล้วทั้งสิ้น 355 คน สำหรับวัตถุประสงค์ของโครงการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ งานฝึกอบรมและบริหารงานบุคคล ได้มีความรู้ความเข้าใจแนวความคิดของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล โดยสามารถวางแผนงานฝึกอบรมในหน่วยงานได้ ให้สามารถหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมและออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม รวมทั้งออกแบบใบประเมินผลการฝึกอบรมในระดับต้นได้ ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ดำเนินการฝึกอบรมในหน่วยงานได้

อย่างไรก็ตาม แม้การดำเนินการในโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน หน่วยงาน" ได้ดำเนินการมาแล้วถึง 8 รุ่น โดยใช้กระบวนการในการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน คือ มีการประเมินความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดโครงการ การลงมือ ดำเนินการ และการประเมินผล แต่ในการประเมินผลนั้นเท่าที่ดำเนินการมา สถาบันฯ ได้ เพียงประเมินปฏิกิริยา หรือความพึงพอใจที่ผู้เข้ารับการอบรมมีต่อโครงการอบรมเท่านั้น ยังไม่เคยมีการติดตามผลการดำเนินการว่า ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ และผู้ผ่านการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ ดีขึ้นหรือไม่ การติดตามผลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์แก่สถาบันฯ ให้ทราบถึงความสำเร็จที่ แท้จริงของโครงการ เพราะการที่ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้หรือสิ่งที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้น ถือ เป็นหัวใจสำคัญของการฝึกอบรม (ปาน สวัสดิ์สาทิ 2531: 60)

โดยเหตุที่การติดตามผลการฝึกอบรมมีความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรมีการติดตามผลผู้ผ่านการอบรมจากโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" เพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมตามโครงการ เป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วน ตามขั้นตอนที่ควร จะ เป็น เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จที่แท้จริงของโครงการฝึกอบรมว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้เพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการ ฝึกอบรมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวกสูงสุดต่อผู้เข้ารับการอบรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมกลับไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมในหน่วยงานของตนเอง
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมในหน่วยงานของตนเอง
3. ประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม เมื่อกลับไปปฏิบัติงาน
4. ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม วิทยากรในโครงการ และผู้บริหารโครงการ ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ให้มีสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. โครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ซึ่งสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดดำเนินการตั้งแต่ต้นจนถึงขณะที่ทำการศึกษาวิจัย มีจำนวน 8 รุ่น มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 355 คน แต่ในที่นี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม วิทยากรในโครงการ และผู้บริหารโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6 ซึ่งจัดดำเนินการระหว่างวันที่ 3 มีนาคม 2529 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม 2530 ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตร "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" รุ่นที่ 7 และรุ่นที่ 8 นั้น เพิ่งดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนกันยายน 2531 จึงยังไม่สามารถติดตามผลการฝึกอบรมได้ในขณะที่ทำการศึกษาวิจัย

2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" แต่ละรุ่นประกอบไปด้วยบุคลากรผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและการบริหารงานบุคคลจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา และบริษัทเอกชน รวมทั้งสิ้น 266 คน

3. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ทั้ง 266 คน นั้น เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นผู้ส่งผู้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรม และเป็นผู้ที่สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม เมื่อกลับไปปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบบางประการที่เป็นเหตุให้การวิจัยไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เนื่องจากมีผู้ผ่านการอบรมที่มีการย้ายหน่วยงาน หรือย้ายสายการทํางานใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลังจากผ่านการอบรมไม่นาน ในกรณีเช่นนี้ แม้จะกลับไปศึกษาจากผู้บังคับบัญชา เดิมที่ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชาก็ไม่สามารถสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมได้ชัดเจนในช่วงระยะเวลาอันสั้นภายหลังจากการอบรม

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม วิทยากรในโครงการ และผู้บริหารโครงการ ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ตอบข้อสัมภาษณ์ และให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะในการติดตามผลการฝึกอบรมครั้งนี้ด้วยความ เป็นจริง

2. ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมีปริมาณและคุณภาพ เพียงพอต่อการสรุปและลงความเห็น เกี่ยวกับการติดตามผลโครงการฝึกอบรม

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

การติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินการนำความรู้ของผู้ผ่านการอบรม ในโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6 ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมในหน่วยงานของตนเอง และการประเมินความพึงพอใจของ

ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมต่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ผ่านการอบรม
เมื่อกลับไปปฏิบัติงาน

โครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" หมายถึง โครงการอบรมที่
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดขึ้นรวม 6 รุ่น โดยมีระยะเวลาการอบรม
รุ่นละ 15 ชั่วโมง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมซึ่ง เป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน
ฝึกอบรมและการบริหารงานบุคคลจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา และบริษัท
เอกชน ได้มีความรู้ความ เข้าใจแนวความคิดของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล สามารถ
วางแผนงานฝึกอบรมในหน่วยงานได้ สามารถหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ออกแบบหลักสูตร
การฝึกอบรม รวมทั้งออกแบบใบประเมินผลการฝึกอบรมในระดับต้นได้ และสามารถนำความรู้
ไปประยุกต์ดำเนินการฝึกอบรมในหน่วยงานได้

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ส่วนราชการที่มีฐานะเทียบ เท่ากองในสังกัด
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดตั้งขึ้นตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม
2524 ทำหน้าที่ดำเนินการวิจัย จัดสัมมนา ฝึกอบรม เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการและผลงานวิจัย
โดย เน้นถึงปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นสำคัญ โดยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการศึกษาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในระดับนานาชาติ ระดับ
ชาติ และระดับท้องถิ่น

ผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง บุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมและการ
บริหารงานบุคคล จากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา และบริษัทเอกชน ที่เข้ารับ
การอบรมในโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6
ซึ่งจัดโดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชา
เหนือชั้นของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งส่งผู้ผ่านการฝึกอบรม เข้ารับการอบรมและ เป็นผู้ใกล้ชิดผู้ผ่าน
การฝึกอบรมที่สามารถประเมินการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม
เมื่อกลับไปปฏิบัติงาน

วิทยากรในโครงการ หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจากภายนอกมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้รับเชิญ
จากสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นวิทยากรในโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน
หน่วยงาน" ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6

ผู้บริหารโครงการ หมายถึง ผู้รับผิดชอบการจัดโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรมในหน่วยงาน" ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6 ของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงประธานกรรมการฝึกรอบรมโดยตำแหน่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะนำไปใช้เพื่อ

1. จะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกรอบรมของผู้ผ่านการอบรมในโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรมในหน่วยงาน" ทั้ง 6 รุ่น ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. เป็นแนวทางในการเสนอแนะแก่ผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากร ในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกรอบรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. การติดตามผลการฝึกรอบรมในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับการติดตามผลการฝึกรอบรมในโครงการอื่น ๆ ทั้งของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ดำเนินการจัดโครงการอบรมและมิได้มีการติดตามผลการอบรมมาก่อน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้ผ่านการฝึกรอบรมจากโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรมในหน่วยงาน" รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6 ซึ่งจัดโดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวม 266 คน
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกรอบรมที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นของผู้ผ่านการฝึกรอบรมทั้ง 6 รุ่น รวม 266 คน
3. วิทยากรในโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรมในหน่วยงาน" ทั้ง 6 รุ่น ซึ่งแต่ละรุ่นจะใช้วิทยากรชุดเดิม เป็นส่วนใหญ่ รวมจำนวนวิทยากร 5 คน

4. ผู้บริหารโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ทั้ง 6 รุ่น
จำนวน 1 คน ซึ่งโดยตำแหน่งแล้ว ผู้บริหารโครงการฯ คือ ประธานคณะกรรมการฝึกอบรม
ของสถาบันทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์วิทยากรใน
โครงการ และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโครงการ
2. แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด
 - ชุดที่ 1 สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการติดตามผลโครงการฝึกอบรม
ในด้านการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการ
ปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ไปใช้
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะ
เพิ่มเติม เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม
 - ชุดที่ 2 สำหรับผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการติดตามผลโครงการฝึกอบรม
ในด้านการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความพึงพอใจของ
ผู้บังคับบัญชาคือการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะ
เพิ่มเติม เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรในโครงการ จำนวน 5 คน และผู้บริหารโครงการ 1 คน ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์
2. ในส่วนของแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยทางไปรษณีย์ไปยังผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 230 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม อีก 230 คน และได้รับแบบสอบถามดังกล่าวคืนทางไปรษณีย์ เช่นเดียวกัน ในส่วนของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง/คพต) ผู้วิจัยเดินทางไปแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองจากผู้ผ่านการฝึกอบรม 36 คน ในขณะเดียวกันได้ขอสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 36 คน โดยใช้แนวทางจากแบบสอบถาม โดยใช้เวลาดำเนินการในส่วนนี้ตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2532 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2532 ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 413 ฉบับ เป็นแบบสอบถามจากผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 213 ฉบับ และจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมอีก 200 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิทยากร และผู้บริหารโครงการ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ซึ่งตามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
 - ตอนที่ 2 ในส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบสอบถามแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอในรูปความเรียง โดยสรุปเป็นข้อ ๆ

ลำดับขั้นตอนในการ เสนอข้อมูล

รายงานการวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอโดยลำดับดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย ค่าจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการวิจัย

บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง การฝึกอบรม การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน" และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล ติดตามผลการฝึกอบรม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

นอกจากนั้น คอนท่ายประกอบด้วยบรรณานุกรมและภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย