

แนวทางการพัฒนาจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

A Guideline of the Training and Development (Routine to Research: R2R)

Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

ศศิธร ลบล้ำเลิศ¹ และเกศริน ธารีเทียน²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผล ศึกษาปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ในการทำงานบริการทางวิชาการ โดยทำการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 148 คน และวิทยากร ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม/ผู้จัดการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จำนวน 5 คน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจจากแต่ละรุ่นที่อบรม เพศ กลุ่มอายุ กลุ่มระดับการศึกษา กลุ่มจำนวนปีที่มีประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีค่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านนั้นแตกต่างกันออกไป จาก CIPP Model ค่าระดับความพึงพอใจในทางด้านการกระบวนการ มีค่าสูงสุดแตกต่างออกไปจากด้านอื่น และมีค่าต่ำสุดแตกต่างจากด้านอื่น คือ ค่าการประเมินสภาวะแวดล้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้น พบว่า ด้านที่เกี่ยวกับวิทยากรได้รับค่าการประเมินระดับความพึงพอใจสูงสุด และด้านที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างออกไปและมีค่าต่ำสุด คือ ด้านเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ประเด็นปัญหาสำคัญที่พบ คือ การติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ ประเด็นความต้องการที่สำคัญ คือ ช่องทางและความสะดวกรวดเร็วในการลงทะเบียน และวิทยากรที่มีความถนัดเฉพาะด้านในกลุ่มที่ฝึกปฏิบัติ

แนวทางในการพัฒนานั้นควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การเพิ่มผู้รับผิดชอบ การปรับปรุงค่าใช้จ่าย และการกำหนดวิทยากรกลุ่มให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากรมากขึ้น

Abstract

This research studies about the routine to academics development of Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University. The objectives of this study are to assess the result, to investigate problems and needs, as well as to suggest the ways to develop R2R workshop. The study methodology included quantitative and qualitative approach. The samples of study included 148 trainees and 5 trainers and related staffs.

The study found that factors i.e. round, sex, age, education level, years of experience, position, and agency did not significantly affect the overall satisfaction. Nevertheless, the satisfaction of each issue was different. According to CIPP Model, the satisfaction of process was the highest. The minimum satisfaction was the environment while the maximum satisfaction was trainer. The lowest satisfaction was budget. The problems included connection and public relations. The important needs included registration channel and specialized trainers for practical group work.

In order to develop routine to academics, this study suggested that connection channels, public relations, registrations, and budget must be increased. In additions, the trainers must be qualified in terms of their specific knowledge and experience.

1, 2 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ผู้ชำนาญการ) ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
อีเมล: sasitron.lom@mahidol.ac.th, kessarin.tha@mahidol.ac.th

ข้อมูลบทความ

ส่งบทความ 26 สิงหาคม 2557
ตอบรับ 12 พฤศจิกายน 2557
เผยแพร่ออนไลน์ 28 เมษายน 2558

คำสำคัญ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
งานวิชาการจากงานประจำ
ภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
Workshop training
Routine to Academic
Department of Social Sciences
Faculty of Social Sciences and
Humanities

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันขององค์การต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชนที่มีการแข่งขันกัน อย่างรุนแรงในสังคม ทำให้องค์การทุกองค์การต้องตระหนักถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต่างก็ต้องหาทางรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพ แวดล้อมได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำลังคน โครงสร้าง ระบบ การปฏิบัติ วัฒนธรรม การพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้ สมรรถภาพเพียงพอในการสร้างสรรค์ประเทศให้เจริญก้าวหน้า จึงเป็นภารกิจที่จำเป็นและขาดไม่ได้ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์การ

องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่มีได้หมายความว่า กำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมี การพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัว ให้เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความเจริญทางวิทยาการ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น (ตีวาทพร มณฑุกานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์, และนภาพร ชันธนาภา, 2527, น. 158) ซึ่งถ้าถูกมองข้ามการพัฒนา ไปนั้นก็ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาภายในองค์การ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือก พนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป จะเห็นได้จาก การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมและพัฒนาใน ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง การที่องค์การได้มีการพัฒนาบุคลากร อย่างมีระบบย่อมเป็นการสนับสนุนให้องค์การมีการบริหารจัดการ ได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนทำให้องค์การประสบความสำเร็จดัง เป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ให้กับบุคลากร ที่จะมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้มากยิ่งขึ้น และเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น ดังเช่น องค์การภาครัฐได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบ การบริหารงานให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น

ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์การของรัฐที่ได้มี การดำเนินงานในรูปแบบของสถาบันการศึกษา ซึ่งในปัจจุบัน เป็นการก้าวเข้าสู่ยุคของการแข่งขัน บุคลากรในหน่วยงานและ องค์การต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้อง พัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวทันกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และมีการ บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิรูป ระบบราชการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การทำงานวิจัยจากงาน ประจำ (Routine to research: R2R) เป็นการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในการสังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำที่ ตนเองปฏิบัติอยู่และพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัยเพื่อนำผลที่ได้ มาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งใน ส่วนของการประเมินโดยรูปแบบ CIPP เป็นการประเมินที่เป็น กระบวนการต่อเนื่องโดยมีจุดเน้นสำคัญที่ครอบคลุมทั้งการ ประเมินสถานะแวดล้อม เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการ โครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้อง ดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา ความเหมาะสมของเป้าหมาย โครงการ การประเมินปัจจัยนำเข้า พิจารณาความเป็นไปได้ของ โครงการ ความเหมาะสม ความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ใน การดำเนินโครงการ การประเมินกระบวนการในการจัดโครงการ ในทุกๆ กระบวนการ และการประเมินผลลัพธ์จากการจัดการ ฝึกอบรมดังกล่าว และเป็นกระบวนการประเมินที่ได้รับความ นิยมอย่างแพร่หลาย ซึ่งจะได้ศึกษาให้ครอบคลุมในทุกด้านจาก การดำเนินการจัดทำโครงการของภาควิชาในเรื่องการให้บริการ วิชาการในการฝึกอบรม (เสรี วรพงษ์ และแสงเทียน อยู่เถา, 2556)

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้ จัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำให้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน รวมทั้งบุคคลทั่วไปที่ปฏิบัติงาน ในสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และบุคลากรทั่วไปที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน สามารถวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำและสามารถ ต่อยอดเป็นงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในทางวิชาการที่ต้องการได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ในการให้การบริการทางวิชาการของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. เพื่อศึกษาปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ในการให้การบริการทางวิชาการของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและนำไปสู่การปรับปรุงโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ในการให้การบริการทางวิชาการของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบันและระดับความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการจัดฝึกอบรมเพื่อให้บริการวิชาการสำหรับบุคลากรภายนอกของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ได้ทราบปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ในการให้การบริการทางวิชาการของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. มีแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อให้บริการวิชาการสำหรับบุคลากรภายนอกของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4. การจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บริการวิชาการสำหรับบุคลากรภายนอกของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ข้าราชการสาย ข-ค พนักงานมหาวิทยาลัยลูกจ้างเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณที่มีตำแหน่งเทียบได้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสาย ข-ค) ที่เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของ

ภาควิชาสังคมศาสตร์ ที่โรงแรมเอสดี อเวนิว ปิ่นเกล้า กรุงเทพฯ ในปีงบประมาณ 2555 ถึงปีงบประมาณ 2556 โดยแบ่งเป็น

ตารางที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของภาควิชาสังคมศาสตร์

รุ่นที่	วันเวลาในการจัดการฝึกอบรม	จำนวนตัวอย่าง
1	30 พฤษภาคม-1 มิถุนายน 2555	28
2	12-14 กันยายน 2555	26
3	20-22 มีนาคม 2556	25
4	21-23 พฤษภาคม 2556	36
5	24-26 กรกฎาคม 2556	33
	รวม	148

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเพื่อประเมินผล การศึกษาปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ

ขอบเขตด้านสถานที่และเวลา

การศึกษาคั้งนี้จะใช้การเก็บข้อมูลในการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ที่จัดขึ้นที่โรงแรมเอสดี อเวนิว ปิ่นเกล้า กรุงเทพฯ ในปีงบประมาณ 2555 ถึงปีงบประมาณ 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาเชิงปริมาณจะใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มวิทยากร ผู้จัดโครงการฝึกอบรม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีงบประมาณ 2555 ถึงปีงบประมาณ 2556 จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 5 รุ่นย้อนหลัง โดยใช้ตัวอย่าง คือ การจัดเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 173 คน มีผู้ตอบข้อมูลจำนวน 148 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 85.55 จึงนำมาเป็นตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 148 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทางสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยการใช้การทดสอบที (t-test) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการเปรียบเทียบหลังการวิเคราะห์การแปรปรวนหรือการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison)

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ

ศึกษาจากวิทยากรและผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม/ผู้จัดการฝึกอบรมในโครงการทั้ง 5 รุ่น โดยการใช้ตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 5 คน

การศึกษาเชิงคุณภาพจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการฯ และแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมของภาควิชา โดยจัดเก็บจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินการฝึกอบรม โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

วิทยากร ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม/ผู้จัดการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม โดยมีเงื่อนไขของผู้ให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ดังนี้

- ต้องเป็นวิทยากรที่มีรายชื่อในหนังสือแต่งตั้ง
- เข้าร่วมเป็นวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมของ

ภาควิชาฯ ทั้งในปีงบประมาณ 2555 และ 2556

- จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน

เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaires)
2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

เชิงปริมาณ

ในการศึกษาเชิงปริมาณนั้น จะทำการส่งแบบสอบถามให้กับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทุกคน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างแต่จะใช้ประชากรศึกษาในการศึกษาและนำผู้ตอบทั้งหมดเป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จัดลงข้อมูลและทำการวิเคราะห์ ประมวลผล

เชิงคุณภาพ

ในการศึกษาเชิงคุณภาพนั้น จะทำกรอบตัวอย่างของตัวอย่างที่เข้าตามเงื่อนไขที่กำหนด คือ ต้องเป็นวิทยากรหรือผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม/ผู้จัดการฝึกอบรม ที่มีรายชื่อในหนังสือแต่งตั้งและต้องเข้าร่วมเป็นวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมของภาควิชาฯ ที่จัดในครั้งที่ 10-14 ด้วยจำนวนไม่ต่ำกว่า 5 คน ทำการนัดหมายสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล ลงบันทึกและทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการจัดทำกรอบตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้จำนวนไม่ต่ำกว่า 172 คน จากประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยจัดเรียงรายชื่อของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด ตามหมายเลขตั้งแต่ 1-300 และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการสุ่มหมายเลขจนครบ 172 และนำรายชื่อที่ได้มาเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ANOVA ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป และ Post-hoc test หลังการวิเคราะห์ ANOVA

ในส่วน of แบบสัมภาษณ์นั้นจะดำเนินการจัดทำกรอบตัวอย่างที่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จัดส่งหนังสือขอสัมภาษณ์เข้าสัมภาษณ์ ลงข้อมูลจากการบันทึกเสียง และจัดกลุ่ม หมวดหมู่ คำตอบ จัดเรียงลำดับข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นก็ดำเนินการจัดทำสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป
4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุ (Post-hoc test) หลังการวิเคราะห์ ANOVA

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละรุ่นมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยมีค่าอยู่ประมาณร้อยละ 20 โดยในรุ่นที่ 14 มีจำนวนมากที่สุดถึงเกือบร้อยละ 25 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีมากกว่าเพศชายถึงมากกว่า 4 เท่า โดยมีสัดส่วนร้อยละเกิน 80 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปีถึงเกือบครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมด รองลงมาจะ

เป็นช่วงอายุ 40-49 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนน้อยที่สุด ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเกือบทั้งหมด โดยมีปริญญาตรีมากที่สุด มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเพียงร้อยละ 2 เท่านั้น และในระดับที่สูงกว่าปริญญาโทอยู่เพียงคนเดียวเท่านั้น ส่วนใหญ่มีอายุประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปีเกือบทั้งหมด รองลงมาจะอยู่ในช่วง 10-15 ปี มากกว่า 20 ปี และ 16-20 ปี ตามลำดับในจำนวนที่แตกต่างกันไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรอื่นๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการการเงิน บรรณารักษ์ ประกันคุณภาพ บริหารงานทั่วไป วิเทศสัมพันธ์ รองลงมาจะเป็น นักวิชาการศึกษา หรือ

ผู้ประสานงานวิชาการ และมีตำแหน่งในโรงพยาบาลประมาณร้อยละ 30 โดยแบ่งเป็นแพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ บุคลากรด้านเวชระเบียน คอมพิวเตอร์ เวชสารสนเทศ และบุคลากรอื่นๆ ในโรงพยาบาล ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้นและส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล รองลงมาจะเป็นสังกัดหน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล และมีมหาวิทยาลัยอื่น ร้อยละ 20 ที่เหลืออีกเล็กน้อยจะเป็นบุคลากรโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงอื่น และโรงพยาบาลเอกชนในจำนวนใกล้เคียงกัน

ผลการวิเคราะห์การประเมินในการจัดฝึกอบรม

ตารางที่ 2 แสดงระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมการอบรมเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการประเมิน
1. ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทางของวิทยากร	4.74	.438	มากที่สุด
2. วิทยากรเอาใจใส่ผู้เข้ารับการอบรม	4.66	.489	มากที่สุด
3. วิทยากรตอบข้อซักถามอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	4.64	.489	มากที่สุด
4. การใช้ภาษา น้ำเสียงของวิทยากรมีความเหมาะสม	4.61	.488	มากที่สุด
5. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.61	.517	มากที่สุด
6. วิทยากรตอบข้อซักถามได้เข้าใจชัดเจน	4.55	.526	มากที่สุด
7. การต้อนรับของเจ้าหน้าที่/ วิทยากรมีความเป็นกันเอง	4.54	.500	มากที่สุด
8. เอกสารประกอบการอบรมครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตร	4.49	.515	มากที่สุด
9. โดยรวมแล้วการอบรมครั้งนี้ให้ประโยชน์คุ้มค่า	4.49	.528	มากที่สุด
10. การลงทะเบียนมีความสะดวก รวดเร็ว	4.49	.528	มากที่สุด
11. ความพึงพอใจโดยรวมต่อความรู้ในการอบรมครั้งนี้	4.47	.514	มากที่สุด
12. สถานที่ในการอบรมมีความสะดวก เหมาะสม	4.47	.622	มากที่สุด
13. ความรู้จากการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	4.46	.527	มากที่สุด
14. อุปกรณ์ที่ใช้อบรมมีเพียงพอกับผู้เข้าอบรม	4.42	.548	มากที่สุด
15. ความรู้จากการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	4.43	.548	มากที่สุด
16. หลักสูตรเหมาะกับกลุ่มผู้เข้าอบรม	4.41	.558	มากที่สุด
17. หลักสูตรมีความทันสมัยและน่าสนใจ	4.41	.520	มากที่สุด
18. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม จะช่วยให้ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.41	.532	มากที่สุด
19. ความพร้อมของอุปกรณ์ โสต สื่อต่างๆ	4.39	.530	มากที่สุด
20. จำนวนผู้อบรมในกลุ่มมีความเหมาะสม	4.37	.512	มากที่สุด
21. เนื้อหาหลักสูตรมีการสอดแทรกกิจกรรมเสริมเพื่อช่วยให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น	4.37	.538	มากที่สุด

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการประเมิน
22. ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม	4.32	.597	มากที่สุด
23. เนื้อหาหลักสูตรที่ดำเนินการอบรมเพียงพอต่อความต้องการ	4.31	.506	มากที่สุด
24. เนื้อหาหลักสูตรเข้าใจง่ายและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความอยากเรียน	4.28	.535	มากที่สุด
25. หลักสูตรที่ดำเนินการอบรมมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	4.12	.558	มาก
26. ค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรมีความเหมาะสม	4.09	.513	มาก

การประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นระดับสูงสุดในการศึกษาครั้งนี้เกือบทั้งหมด ยกเว้นเฉพาะรายการประเมิน 2 ข้อเท่านั้น คือ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงของหลักสูตร

ระดับความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด เกือบทั้งหมด คือ 24 ข้อจาก 26 ข้อ โดยมีข้อที่เกี่ยวกับวิทยากรได้รับคะแนนความพึงพอใจ โดยมีความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทางของวิทยากร มีค่าความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาจะเป็นวิทยากรเอาใจใส่ผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรตอบข้อซักถามอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ การใช้ภาษา น้ำเสียงของวิทยากรมีความเหมาะสม วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรตอบข้อซักถามได้เข้าใจชัดเจน และวิทยากรมีความเป็นกันเอง ตามลำดับ โดยมีในเรื่องของค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรมีความเหมาะสม ยังอยู่ในระดับมาก และมีค่าระดับความพึงพอใจต่ำสุด ถัดมาคือ หลักสูตรที่ดำเนินการอบรมมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

ความพึงพอใจในแต่ละรุ่นที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า มีผู้เข้าอบรมในรุ่นที่มาร่วมอบรมมีค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างออกไป

ความพึงพอใจจากเพศของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ไม่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย

ความพึงพอใจในแต่ละกลุ่มอายุที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า มีผู้เข้าอบรมในกลุ่มอายุที่มาร่วมอบรมมีค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างออกไป

ความพึงพอใจในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า

มีผู้เข้าอบรมในกลุ่มระดับการศึกษาที่มาร่วมอบรมมีค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่าง

ความพึงพอใจในแต่ละกลุ่มจำนวนปีที่มีประสบการณ์ทำงานที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า มีผู้เข้าอบรมในกลุ่มจำนวนปีที่มีประสบการณ์ทำงานที่มาร่วมอบรมมีค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างออกไป

ความพึงพอใจในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า มีผู้เข้าอบรมในกลุ่มตำแหน่ง ที่มาร่วมอบรมมีค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างออกไป

ความพึงพอใจในแต่ละกลุ่มหน่วยงานที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า มีผู้เข้าอบรมในกลุ่มหน่วยงานที่มาร่วมอบรมมีค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างออกไป

ความพึงพอใจในแต่ละข้อของการฝึกอบรมของการประเมินสภาวะแวดล้อม (Context evaluation) ของผู้ที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า การต้อนรับของเจ้าหน้าที่/วิทยากรมีความเป็นกันเอง มีค่าสูงสุด แต่ไม่ต่างจากข้อการลงทะเบียนมีความสะดวก รวดเร็ว ซึ่งแตกต่างจากข้อหลักสูตรที่ดำเนินการอบรมมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรมีความเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ตามรูปแบบการประเมิน CIPP

ความพึงพอใจในแต่ละด้านของการฝึกอบรมตาม CIPP Model ที่ประกอบด้วย การประเมินสภาวะแวดล้อม C (Context evaluation) ประเมินปัจจัยนำเข้า I (Input evaluation) ประเมินเปรียบเทียบผลผลิตของการฝึกอบรม P2 (Product evaluation) การประเมินกระบวนการ P1 (Process evaluation) ของผู้ที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า ค่าระดับความพึงพอใจในทางด้านกระบวนการ

(Process evaluation) มีค่าสูงสุดแตกต่างออกไปจากด้านอื่น รองลงมาคือ ค่าการประเมินผลผลิตของการฝึกอบรม (Product evaluation) กับค่าการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input

evaluation) มีค่าไม่แตกต่างกัน และมีค่าต่ำสุดแตกต่างจากด้านอื่น คือ ค่าการประเมินสภาวะแวดล้อม (Context evaluation)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการฝึกอบรมตาม CIPP Model

การวิเคราะห์	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-Value
ระหว่างข้อของ Input	6.027	10	.603	2.030	.027
ภายในแต่ละข้อของ Input	479.801	1616	.297		
รวมทุกข้อของ Input	485.828	1626			

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินเปรียบเทียบรายด้านของการประเมินผลตาม CIPP Model

ด้านการประเมินผล	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3
เนื้อหาหลักสูตรเข้าใจง่ายและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความอยากเรียน	4.2838		
เนื้อหาหลักสูตรที่ดำเนินการอบรมเพียงพอต่อความต้องการ	4.3108		
ระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม	4.3243	4.3243	
จำนวนผู้อบรมในกลุ่มมีความเหมาะสม	4.3716	4.3716	4.3716
เนื้อหาหลักสูตรมีการสอดแทรกกิจกรรมเสริมเพื่อช่วยให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น	4.3716	4.3716	4.3716
ความพร้อมของอุปกรณ์สื่อ สื่อต่างๆ	4.3919	4.3919	4.3919
หลักสูตรมีความทันสมัยและน่าสนใจ	4.4054	4.4054	4.4054
หลักสูตรเหมาะกับกลุ่มผู้เข้าอบรม	4.4082	4.4082	4.4082
อุปกรณ์ที่ใช้อบรมมีเพียงพอกับผู้เข้าอบรม	4.4257	4.4257	4.4257
สถานที่ในการอบรมมีความสะดวก เหมาะสม		4.4662	4.4662
เอกสารประกอบการอบรมครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตร			4.4932

ความพึงพอใจในแต่ละข้อของการฝึกอบรมของการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) ของผู้ที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า เอกสารประกอบการอบรมครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรได้รับความพึงพอใจสูงสุด แต่ก็ไม่ได้แตกต่างจากหัวข้อสถานที่ในการอบรมมีความสะดวกเหมาะสม อุปกรณ์ที่ใช้อบรมมีเพียงพอกับผู้เข้าอบรม หลักสูตรเหมาะกับกลุ่มผู้เข้าอบรม หลักสูตรมีความทันสมัยและน่าสนใจ ความพร้อมของอุปกรณ์สื่อ สื่อต่างๆ เนื้อหาหลักสูตรมีการสอดแทรกกิจกรรมเสริมเพื่อช่วยให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น และจำนวนผู้อบรมในกลุ่มมีความเหมาะสม แต่แตกต่างจากหัวข้อระยะเวลาที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม ซึ่งมีค่าความพึงพอใจน้อย

ลงไป และแตกต่างจากหัวข้อเนื้อหาหลักสูตรที่ดำเนินการอบรมเพียงพอต่อความต้องการ และหัวข้อเนื้อหาหลักสูตรเข้าใจง่ายและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความอยากเรียน ซึ่งมีความพึงพอใจต่ำสุด

ความพึงพอใจในแต่ละข้อของการฝึกอบรมของการประเมินกระบวนการ (Process evaluation) ของผู้ที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า หัวข้อความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทางของวิทยากร มีค่าสูงสุด แต่ก็ไม่ได้แตกต่างจากหัวข้อวิทยากรเอาใจใส่ ผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรตอบข้อซักถามอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ การใช้ภาษา น้ำเสียงของวิทยากรมีความเหมาะสม

และหัวข้อวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แต่มีเพียงหัวข้อวิทยากรตอบข้อซักถามได้เข้าใจชัดเจน ที่แตกต่างออกไป และมีค่าต่ำสุด

ความพึงพอใจในแต่ละข้อของการฝึกอบรม การประเมินเปรียบเทียบผลผลิตของการฝึกอบรม (Product evaluation) คือ การประเมินเปรียบเทียบผลผลิตของการฝึกอบรม ของผู้ที่มาร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ พบว่า ข้อของการประเมินเปรียบเทียบผลผลิตของการฝึกอบรม (Product evaluation) ที่มีค่าระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างออกไป

ผลการวิเคราะห์การประเมินผลรายด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำตามรายด้าน พบว่า ด้านที่เกี่ยวกับวิทยากรได้รับค่าการประเมินระดับความพึงพอใจสูงสุด แต่ก็ไม่ได้แตกต่างจากด้านเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรม เกี่ยวกับประโยชน์และความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับการลงทะเบียน เกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวม และความต้องการให้จัดการฝึกอบรมในลักษณะสอดคล้องกับกิจกรรมเสริมเพื่อช่วยให้การเรียนรู้สูงขึ้น เกี่ยวกับสถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ ในการฝึกอบรม และด้านเกี่ยวกับความรู้ในการฝึกอบรม ด้านที่ได้มีระดับความพึงพอใจแตกต่างออกไปลดลงมา คือ เกี่ยวกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรและความเหมาะสมของเนื้อหาในการฝึกอบรม และด้านเกี่ยวกับระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม ด้านที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างออกไปลดลงมา คือ เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม และด้านที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างออกไปและมีค่าต่ำสุด คือ ด้านเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย

ผลข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง

ประเด็นปัญหา

ปัญหาในเรื่องของช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมยังเป็นประเด็นสำคัญ ยังมีความยุ่งยากในการสมัครเข้าร่วมอบรม การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงและมีช่องทางน้อยเกินไป วิทยากรแต่ละท่านจะมีความถนัดในด้านที่เกี่ยวกับงานวิจัยต่างกัน ทำให้ไม่สามารถลงรายละเอียดในการเป็นที่ปรึกษาในบางส่วนงานได้ไม่เต็มที่ อาจารย์บางท่านไม่สามารถมาต่อเนื่องกันทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในการจัดฝึกอบรมได้ทุกวัน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการให้ความรู้ในกลุ่ม ห้องประชุมยังมีปัญหาในส่วนที่มีเสาคันอยู่ทำให้ไม่สะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพื้นความรู้ที่แตกต่างกันมาก ความหลากหลายของผู้เข้าร่วมอบรม

ทำให้ส่งผลต่อการฝึกอบรม

ประเด็นความต้องการ

การลงทะเบียนควรมีหลากหลายช่องทาง สามารถที่จะลงทะเบียนออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ควรประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ควรได้รับความสะดวกในการตอบคำถามต่างๆ เพราะผู้ที่ต้องการลงทะเบียนเป็นผู้ที่อยู่ต่างจังหวัด ควรจะให้สามารถเลือกรุ่นในการอบรมได้ตั้งแต่เนิ่นๆ และมีความรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมีเพียงท่านเดียวทำให้ไม่มีความสะดวกในการดำเนินการ ควรจัดให้มีการเพิ่มบุคลากรผู้รับผิดชอบให้มากขึ้น ควรมีวิทยากรเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลให้มากขึ้น และควรกระจายวิทยากรด้านการวิจัยในการทำกิจกรรมกลุ่ม อาจต้องมีการจัดกลุ่มให้ตรงกับความสามารถของวิทยากรให้มากขึ้น ควรมีการจำแนกกลุ่มผู้เข้าฝึกอบรมตามความรู้พื้นฐานด้านการวิจัย กำหนดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ชัดเจนเพื่อประโยชน์ที่จะนำไปใช้เพื่อการสร้างงานวิจัยที่มีความเฉพาะในตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ประเด็นแนวทางการพัฒนา

ควรดำเนินการให้มีการลงทะเบียนได้หลายช่องทางมากขึ้น โดยเฉพาะการลงทะเบียนผ่านอินเทอร์เน็ต ควรประชาสัมพันธ์มากขึ้นส่งไปยังมหาวิทยาลัย องค์กร และโรงพยาบาล ต่างๆ ให้มากขึ้น ควรมีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจในการลงทะเบียนมากขึ้น โดยมีผู้รับผิดชอบที่สามารถติดต่อเรื่องลงทะเบียนให้มากขึ้น กำหนดการให้มีการลดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ที่มีการลงทะเบียนล่วงหน้า ตามระยะเวลาที่กำหนด มีประมาณการค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากค่าลงทะเบียนให้ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้า เพิ่มผู้รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรม ควรมีชุดสำหรับวิทยากรที่เหมือนกัน ทำให้ดูเป็นทีมงานมากขึ้น ควรกำหนดวิทยากรกลุ่มให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากรมากขึ้น กำหนดเวลาให้ชัดเจนในการฝึกปฏิบัติ และการนำเสนอ เพื่อสามารถบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หาวีธีในการเพิ่มจำนวนผู้ฝึกอบรม และกำหนดให้มีความพอเหมาะกับจำนวนวิทยากรกลุ่ม ในการเข้ากลุ่มเพื่อฝึกปฏิบัติด้วย ควรมีการแยกกันในการฝึกอบรมระหว่างผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลกับหน่วยงานอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัย กำหนดเนื้อหาสำหรับแต่ละกลุ่มให้มีความชัดเจนมากขึ้น กำหนดผลผลิตในการฝึกปฏิบัติให้ชัดเจน มีการเลือกห้องฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในการจัดกลุ่มมากขึ้น ดำเนินการปรับปรุงเพิ่มเติมอุปกรณ์ในการบรรยายให้ดีขึ้น เช่น ระบบเสียงในการบรรยาย กำหนดกลุ่มของแต่ละตำแหน่งและต้นสังกัด ตามรูปแบบที่แตก

ต่างกัน เพื่อความเหมาะสมในการให้ความรู้ และสามารถนำไปพัฒนางานได้มากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนของปัจจัยกระบวนการ (Process evaluation) ได้รับการประเมินความพึงพอใจที่มีระดับการประเมินสูงสุด เนื่องจากการจัดการฝึกอบรมที่มีการผสมผสานรูปแบบในส่วนของการบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมองการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการใช้การฝึกอบรมที่เป็นหลักสูตรที่มีการใช้หลากหลายรูปแบบ จึงได้รับความพึงพอใจในการประเมินในระดับสูง ซึ่งตรงกับที่ กัมปนาท อาษา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พบว่าผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้เวลา 3 วัน โดยเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีแนวทางการเรียนรู้หลากหลาย ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมองการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งการจัดการอบรมแบบหลากหลายนี้เป็นการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม และพบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติงานได้ จึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้นำหลักสูตรไปใช้ และตรงกับที่ สัมพันธ์ อินทวงค์ (2540) ได้เคยศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาตอนต้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเขียนแผนการสอนที่เน้นกระบวนการมากที่สุด ซึ่งจะเห็นว่าผู้เข้าร่วมการพัฒนาจากการฝึกอบรมเน้นที่กระบวนการ ในการฝึกอบรมจากการศึกษาคั้งนี้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมก็มีความพึงพอใจในเรื่องของปัจจัยกระบวนการ (Process evaluation) มากที่สุด และตรงกับในส่วนของการศึกษาของ ประยงค์ ห่วงกลาง (2545) ที่ศึกษาสมรรถภาพและความต้องการเพิ่มพูนสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า วิธีการฝึกอบรมที่ครูต้องการมากที่สุดคือการบรรยายและฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ ระยะเวลาการฝึกอบรมที่ผู้เข้าฝึกอบรมมีความเห็นว่า

มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับกลางๆ และมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเพิ่มอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาของ ประยงค์ ห่วงกลาง (2545) ที่ศึกษาสมรรถภาพและความต้องการเพิ่มพูนสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะของการบรรยายควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติอยู่ที่จำนวน 3 ถึง 5 วัน ซึ่งจะเห็นว่าในการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนางานวิชาการจากงานประจำของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ใช้เวลาในการฝึกอบรมจำนวน 3 วัน เป็นจำนวนขั้นต่ำสุดจากผลการศึกษาของ ประยงค์ ห่วงกลาง ดังกล่าว และมีผู้เสนอให้มีการอบรมจำนวน 5 วัน อีกจำนวนหนึ่งมากกว่าคนที่ต้องการให้ลดจำนวนวันลง จึงมีผลที่สนับสนุนกันกับผลการศึกษาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการศึกษาคั้งนี้ได้รับการยอมรับโดยมีค่าระดับความพึงพอใจในส่วนของวิทยากร ดังนั้น การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับวิทยากรในการจัดการการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำเป็นรูปแบบที่ต้องดำเนินการในรูปแบบเดิมและต้องพัฒนารูปแบบให้มีลักษณะเป็นรูปแบบของทีมมากขึ้นเช่น การดำเนินการในเรื่องชุดฟอร์มของทีมวิทยากร ส่วนในเรื่องของการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทาง การเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การตอบข้อซักถาม การใช้ภาษา น้ำเสียง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และความเป็นกันเอง แต่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงในส่วนของความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตร อาจจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงในการปรับราคาสำหรับคนที่มีการลงทะเบียนมาก่อนระยะเวลาที่กำหนด เพื่อความสะดวกในการดำเนินการจัดฝึกอบรม และการปรับปรุงในส่วนของการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม ที่จะต้องดำเนินการเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ช่องทางการลงทะเบียน รวมถึงช่องทางการจ่ายเงิน การประชาสัมพันธ์ต้องดำเนินการในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง อาจเพิ่มเติมในส่วนของโรงพยาบาลเป้าหมาย และอาจเพิ่มเติมถึงรายคณะในมหาวิทยาลัยต่างๆ และการจัดการฐานข้อมูลลูกค้าเพื่อประโยชน์ต่อการประชาสัมพันธ์และการดำเนินการอื่น ๆ ให้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ด้านที่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติมจากการศึกษาคั้งนี้นอกจาก

เรื่องค่าใช้จ่ายและการประชาสัมพันธ์แล้ว ก็มีเรื่องระยะเวลาในการจัดการอบรม อาจดำเนินการพิจารณาในการจัดหลักสูตรเพิ่มเติมสำหรับบางตำแหน่งหรือหน่วยงานโดยเฉพาะ โดยอาจเพิ่มจำนวนเวลาในการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น หรืออาจกำหนดจำนวนวันที่แตกต่างกันโดยอาจมีบางหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะมากยิ่งขึ้น และในเรื่องของเนื้อหาของการจัดการฝึกอบรมที่มีการรวมกันโดยทั่วไปทั้งสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการเนื้อหาในการดำเนินการวิจัยที่แตกต่างกันมาก อาจมีการดำเนินการแยกออกมาเป็นกลุ่มให้ชัดเจน และควรมีการดำเนินการในการกำหนดพื้นฐานของผู้เข้าอบรมหรือแบ่งกลุ่มตามพื้นฐานของบุคลากรก็สามารถดำเนินการฝึกปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของสถานะแวดล้อมของการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องค่าใช้จ่ายและการประชาสัมพันธ์ซึ่งมีการเสนอแนะ

ในส่วนของปัจจัยนำเข้าของการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ควรปรับปรุงส่วนเนื้อหาหลักสูตรเข้าใจง่ายและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความอยากเรียน และเนื้อหาหลักสูตรที่ดำเนินการอบรมให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ในส่วนของกระบวนการของการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ ในส่วนของการตอบข้อซักถาม อาจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงในส่วนของวิทยากรให้มีการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในครั้งต่อไป

อาจมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรมในรูปแบบที่แตกต่างกัน ที่อาจมีการแบ่งให้ชัดเจนระหว่างการจัดบรรยายและการจัดฝึกปฏิบัติการ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมในการจัดการฝึกอบรมการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ หรืออาจมีการเปรียบเทียบการจัดการฝึกอบรมการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำกับการฝึกอบรมในเรื่องอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท อาษา. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประยงค์ ห่วงกลาง. (2545). *สมรรถภาพและความต้องการเพิ่มพูนสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. เชียงราย: สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2544). *เอกสารการเรียนการสอนวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางการศึกษา เล่มที่ 2*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

สัมพันธ์ อินทวงค์. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาตอนต้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสรี วรพงษ์, และแสงเทียน อยู่เถา. (2556). การประเมินผลโครงการพื้นที่ลุ่มน้ำจังหวัดภาคกลาง เขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี. *วารสารสหศาสตร์*, 13(1), 85-109.

ศิวาพร มัณฑานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์, และนภาพร ชันธนาภา. (2527). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.