



การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของ
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554
Follow-Ups on the Results of a 2010-2011 Training Project of the
Institute for Research and Development, Ramkhamhaeng University

พิศิษฐ์ หิรัญกิจ^{1*}

¹สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Pisit Hirunyakit^{1*}

E-mail: pisit_ram1@yahoo.com¹

¹Research and Development, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author

Received: April 10, 2019 / Revised: June 6, 2019 / Accepted: June 6, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการติดตามผลการนำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปใช้ประโยชน์ โดยศึกษาย้อนหลังระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยกับผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร และศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คัดเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการ LSD ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการนำความรู้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา คือ ผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร

คำสำคัญ: การติดตามผล; โครงการฝึกอบรม; หลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย

และด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านการเรียนรู้มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ หลักการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเทคนิคการอ้างอิง ($\bar{X} = 3.78$) ด้านพฤติกรรม มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการ พบว่า มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการสนับสนุนในการทำวิจัยจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.59$)

ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาและจำนวนผลงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในด้านภาพรวมและแต่ละด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มีสังกัดและหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมต่างกัน มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในด้านภาพรวม ด้านการเรียนรู้และด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่เคยทำงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

In this research paper entitled “Follow-ups on the Results of a 2010-2011 Training Project of the Institute for Research and Development, Ramkhamhaeng University,”

Findings are as follows: The subjects under study were found to have implemented the knowledge obtained from the training in an overall picture at a high level ($\bar{X} = 3.56$). When considered in each aspect, it was found that the knowledge was implemented at a high level in all aspects. The aspect with the highest score was the aspect of learning ($\bar{X} = 3.62$). Next in descending order were the aspects of organizational effects and behaviors (with the same mean of $\bar{X} = 3.51$). When considered in each aspect, it was found that the aspect of learning showed knowledge was implemented at a high level for all topics. The topic with the highest score was the principle of retrieving related literature and referencing techniques ($\bar{X} = 3.78$). The aspect of behavior displayed the implementation of the knowledge obtained at a high level in all topics. The aspect of organizational effects showed that the implementation of knowledge obtained from the training was at a high level vis-à-vis the support received from superiors to conduct research in the subject for which one was responsible ($\bar{X} = 3.59$). Trainees who differed in educational level and the quantity of research investigations for which they were responsible exhibited concomitant differences in the use of knowledge obtained from the training in an overall picture and in each aspect at the statistically significant level of .05. Trainees who differed in office and work unit

providing training displayed corresponding differences in the use of knowledge obtained in an overall picture, in the aspect of learning and the aspect of behaviors at the statistically significant level of .05. Trainees who differed in age evinced parallel differences in the use of knowledge obtained from training in the aspect of behaviors at the statistically significant level of .05. Trainees who differed in the quantity of research investigations for which they were responsible exhibited associated differences in the use of knowledge obtained from the training in the aspect of organizational effects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Follow-Up on the Results; Training Project; Researcher' Efficiency Development

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงาน คือ ทรัพยากรในองค์กรที่เป็นส่วนประกอบที่ทำให้เกิดผลผลิตในด้านต่าง ๆ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย ที่องค์กรมีอยู่ ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมและมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้กำหนดหรือใช้ทรัพยากรอื่นให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าต่อองค์กรและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องนั้น ก็ต่อเมื่อได้ใช้ฐานการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรรู้จักหาความรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ (วันชัย ปานจันทร์, 2555) การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continuous learning) อยู่ตลอดเวลาเพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นี่จึงเป็นเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยใช้ฐานการจัดการความรู้มาเป็นตัวกำหนดในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนที่มีความรู้ มีความชำนาญ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คนในองค์กรเข้าใจร่วมกัน และเดินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ที่ได้นำเอาหลักการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบายและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และที่สำคัญ ก็คือ การวิจัยนับเป็นพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่จะต้องดำเนินไปควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ดังจะเห็นได้จากการกำหนด พันธกิจด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนา การบริหาร และส่งเสริมการวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ กำหนดทิศทางการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะทางให้สามารถตอบสนองความต้องการต่อการนำไปใช้ประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ในด้านการบริหารจัดการยังได้มุ่งพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย คล่องตัว โปร่งใส ตลอดจนพัฒนา

ศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเป้าประสงค์ที่ 7 มหาวิทยาลัยได้เน้นพัฒนาการวิจัยสร้างองค์ความรู้และเครือข่ายของการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และเป้าประสงค์ที่ 8 พัฒนาระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านการวิจัยและการบริหารไว้ใน กลยุทธ์ที่ 7 ที่ว่า เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเพื่อการแข่งขัน และกลยุทธ์ที่ 11 ให้มีการปรับปรุงระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยควบคู่ไปกับการบริหารและการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพราะนอกจากจะมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกสาย ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะเดียวกันก็ต้องแสวงหาองค์ความรู้ด้านการวิจัยเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังจะเห็นได้จากมหาวิทยาลัยได้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่องและยังได้จัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมด้านการวิจัยให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม การที่มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการวิจัยกันเป็นจำนวนมากก็ยังไม่สามารถชี้ชัดได้ว่า การดำเนินโครงการฝึกอบรมที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องจากจะต้องมีการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่ดำรงตำแหน่งนักวิจัย ระดับชำนาญการพิเศษและหัวหน้าฝ่ายพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ของมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าว จึงได้ดำเนินการติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554 ในครั้งนี้ขึ้น โดยข้อมูลที่ได้รับจะได้นำมาจัดการวางแผนพัฒนา และแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการติดตามผลการนำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปใช้ประโยชน์ โดยศึกษาย้อนหลังระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554 กับผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษา

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554 ทั้งหมด 10 หลักสูตร ประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยสถาบัน การวิจัยเชิงคุณภาพ การออกแบบการวิจัย เทคนิคการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิเคราะห์และประเมินโครงการ การวิจัยเชิงปริมาณ เทคนิคการเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ และการบริหารโครงการวิจัย ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ รวมทั้งสิ้น 650 คน

2. การกำหนดขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างประชากรจากตารางสำเร็จรูปของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการจำแนกระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยให้สามารถยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$ ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 242 ตัวอย่าง แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจากประชากร จำนวน 451 คน เป็นตัวอย่างในการศึกษา และเพื่อให้ได้ตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

3. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน ตำแหน่งในสายงานบริหาร สังกัดประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านการวิจัย จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมด้านการวิจัย หน่วยงานที่ดำเนินการจัดอบรม การเคยทำงานวิจัย และจำนวนผลงานวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตามตัวแปรที่ศึกษา คือ แบบวัดการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติใน 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด) ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์กำหนดการให้คะแนนดังนี้

ผู้ผ่านการอบรมเกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติมากที่สุดให้ 5 คะแนน

ผู้ผ่านการอบรมเกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติมากให้ 4 คะแนน

ผู้ผ่านการอบรมเกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติปานกลางให้ 3 คะแนน

ผู้ผ่านการอบรมเกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติน้อยให้ 2 คะแนน

ผู้ผ่านการอบรมเกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในครั้งต่อไป

4. วิธีสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีของการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัย และสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมาย

4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ได้มาตรฐาน

4.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นในด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (construct validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษา

4.6 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำผลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อัลฟา (alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 ซึ่งถือว่าใช้ได้ จากนั้นจึงปรับปรุงแบบสอบถามนั้นอีกครั้ง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วและได้ทดสอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ร่างหนังสือแนะนำตัวและนำแบบสอบถามนั้นไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตามสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติในส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มเป้าหมายตอบทางไปรษณีย์

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ประจำปี พ.ศ. 2553-2554 โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมตอบด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามไปพร้อมทั้งคำชี้แจงในการตอบคำถามทั้งสิ้น จำนวน 500 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 451 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 90.2 โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

5.3 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามเพื่อสะดวกในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบและให้คะแนนตามค่าน้ำหนักคะแนนที่กำหนด



- 6.2 ผู้วิจัยได้ให้หมายเลขประจำแบบสอบถามและจัดแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.3 สร้างคู่มือลงรหัสและทำการลงรหัส เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer)
- 6.4 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน ตำแหน่งในสายงานบริหาร สังกัด ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านการวิจัย จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมด้านการวิจัย หน่วยงานที่ดำเนินการจัดอบรม การเคยทำงานวิจัยและจำนวนผลงานวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

7.2 ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ใช้สถิติในการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยที่ใช้กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง เกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติน้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง เกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติน้อย
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง เกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง เกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติมาก
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง เกิดการเรียนรู้/มีพฤติกรรม/นำผลลัพธ์ไปปฏิบัติมากที่สุด

7.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (open ended) ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์สรุปเป็นข้อ ๆ โดยการหาค่าร้อยละ (percentages)

7.4 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการ LSD เมื่อค่าความแปรปรวนมีระดับนัยสำคัญ

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป อยู่ในสังกัดสำนักมากที่สุด ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา หลักสูตรที่กลุ่มตัวอย่างเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือ การบริหารโครงการวิจัย ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

1.2 ผลการศึกษาการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติในภาพรวม พบว่า มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผล ดังนี้

1.2.1 ด้านการเรียนรู้ พบว่า มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ หลักการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเทคนิคการอ้างอิง ($\bar{X} = 3.78$)

1.2.2 ด้านพฤติกรรม พบว่า มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ มีการนำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนางานวิจัยของตน ($\bar{X} = 3.66$)

1.2.3 ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร พบว่า มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการสนับสนุนในการทำวิจัยจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.59$)

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สังกัด จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมด้านการวิจัย หน่วยงานที่ดำเนินการจัดอบรม การเคยทำงานวิจัย และจำนวนผลงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกัน ทั้งในด้านภาพรวมและแต่ละด้าน ซึ่งสามารถแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย และปรากฏผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553–2554 ที่มีเพศต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในด้านภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้ทั้งในด้านภาพรวมและแต่ละด้านทุกด้าน

สมมติฐานที่ 2 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553–2554 ที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในด้านภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้ในด้านภาพรวมและแต่ละด้าน

สมมติฐานที่ 3 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553–2554 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในด้านภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่วางไว้ในด้านภาพรวมและแต่ละด้านทุกด้าน

สมมติฐานที่ 4 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553–2554 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในด้านภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้ในด้านภาพรวมและแต่ละด้านทุกด้าน



สมมติฐานที่ 5 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 ที่มีสังกัดต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่วางไว้ทั้งในด้านภาพรวมและด้านแต่ละทุกด้าน

สมมติฐานที่ 6 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้ทั้งในด้านภาพรวมและแต่ละด้านทุกด้าน

สมมติฐานที่ 7 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 ที่มีหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่วางไว้ทั้งในด้านภาพรวมและด้านแต่ละทุกด้าน

สมมติฐานที่ 8 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 ที่เคยทำงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 9 “ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัย ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 ที่มีจำนวนผลงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่วางไว้

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 51.5 เห็นว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการทำวิจัยมีช่องทาง สามารถนำความรู้ไปพัฒนาหน่วยงานและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ร้อยละ 22.7 เห็นว่าเป็นโครงการที่ช่วยกระตุ้นความสนใจให้ทำวิจัย ช่วยให้ได้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการวิจัย และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในครั้งต่อไป พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 49.5 เสนอแนะว่า การจัดฝึกอบรมควรมีความต่อเนื่องจนครบกระบวนการวิจัยโดยมีวิทยากรให้การสนับสนุน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและมีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมเป็นระยะๆ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม รองลงมา ร้อยละ 15.9 ควรจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยรุ่นใหม่การทำวิจัยเบื้องต้นที่มีความเข้มข้นโดยเน้นการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น และให้นำหัวข้อวิจัยมาเสนอคนละ 1 เรื่อง

2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติใน 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ) ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กรไปปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการนำความรู้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่นำไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ก็เพราะว่าในการฝึกอบรมด้านการวิจัยหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยนั้น ก่อนที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปทำวิจัย ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการวิจัยอย่างถ่องแท้เสียก่อน มิเช่นนั้นแล้วการทำวิจัยจะเกิดปัญหาอุปสรรคในการศึกษา ซึ่งการเรียนรู้มีผลต่อการศึกษาวิจัยอย่างมาก ดังนั้น ผู้สำเร็จการฝึกอบรมจึงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เมื่อมีความรู้เพียงพอแล้ว จึงนำไปสู่พฤติกรรมการลงมือปฏิบัติการวิจัยและจนถึงขั้นนำผลการวิจัยมาพัฒนางานหรือนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ภคศิริ วิทยธีรรัตน์ (2547), อรุณ แยมมณี (2549), ม.ล. พัทธภรณ์ วิไลวงศ์ (2550), วรรัตน์ รอดมณี (2550) และสุรัสวดี บัวชุม (2552) ที่พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ปิยะ ศรีวงษ์ (2553) ที่พบว่า นักพัฒนาชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วรณนภา หมีนนิยม (2556) พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมของแผนกวิชาการรบพิเศษ มีการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายหลักสูตรในระดับมาก

และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษา สังกัด หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมด้านการวิจัย และจำนวนผลงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีการศึกษาสูงอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ให้บริการวิชาการ เช่น ศูนย์บริการวิชาการหรือคณะ หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมทั้งจากหน่วยงานภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย และมีจำนวนผลงานวิจัยในจำนวนที่ต่างกัน จะให้ความสำคัญในเรื่องการเรียนรู้มาก เป็นอันดับแรก เนื่องจากการเรียนรู้เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ในห้องเรียนได้ดีทั้งในทางทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งความรู้มีทั้งภายนอกและภายใน เป็นสิ่งที่มนุษย์สะสมมาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ทำให้มนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในระดับสูงขึ้นได้ โดยผลจากการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม และการเคยทำงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติในภาพรวมแตกต่างกัน



อย่างไร้มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมถึงจะอบรมสำเร็จตามหลักสูตรแล้ว แต่ด้วยสถานภาพที่ต่างกัน อาจจะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้แต่เพียงบางส่วน หรือแล้วแต่โอกาสของแต่ละบุคคล และบางครั้งอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ซึ่งบางคนอาจจะเห็นว่า การนำความรู้ไปใช้ในงานวิจัยเป็นเรื่องยาก แต่ก็มีเป็นบางบุคคลที่เห็นว่า การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่จะต้องทำโดยเฉพาะสายงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสุภาณี ไหญ่เยี่ยม (2546) ที่พบว่า เพศ อายุงาน ประสบการณ์ด้านการวิจัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัยระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ผลการศึกษาการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการเรียนรู้ (ความรู้ ทักษะ) ไปปฏิบัติ พบว่า มีการนำความรู้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยส่วนใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีในเรื่องของการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ปรัชญา แนวคิดของการวิจัยการหาหัวข้อ ความสามารถในการเขียนและนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนั้นเพียงแค่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด (concept) เกี่ยวกับเรื่องที่ตนศึกษาก็จะเป็นการเพียงพอ ส่วนการคำนวณค่าทางสถิติสามารถใช้ประโยชน์จากโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาไปสู่รูปแบบใหม่ ๆ โดยสามารถซื้อหาโปรแกรม หรือสืบค้นโปรแกรมผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรืออาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลก็สามารถกระทำได้นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีกระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งนอกจากจะต้องมีความรู้ในเรื่องสถิติแล้ว ยังต้องมีความรู้ในเรื่องหลักการวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลอีกด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ เคิร์คแพทริก (Kirkpatrick, 1998) ที่กล่าวว่า การประเมินการเรียนรู้ (learning) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะก่อน-หลัง การฝึกอบรม ซึ่งผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ก็ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลของกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยควรมีการฝึกอบรมที่เน้นไปยังกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรมมากขึ้น อันจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นความสำคัญและหันมาสนใจการวิเคราะห์ข้อมูลกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะได้มีการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป โดยในเรื่องนี้ กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า การติดตามผลเป็นกระบวนการซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสภาพในการปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรเพื่อตรวจสอบผลต่อการจัดหลักสูตรและสภาพการปฏิบัติงาน

และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมด้านการวิจัย และจำนวนผลงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรม

หลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ยังมีความรู้ สูง อยู่ในสังกัดคณะหรือศูนย์บริการวิชาการ และเคยได้รับการฝึกอบรมมาที่มีหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นผู้จัดอบรม ผู้สำเร็จการฝึกอบรมจะให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติในภาพรวม มากกว่าผู้สำเร็จการอบรมที่มีความรู้ต่ำกว่า หรือผู้สำเร็จการอบรมที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ไม่มีการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ผ่านการอบรมที่มีสถาบันวิจัยและพัฒนา หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ภัคศจี วิทยาธีรัตน์ (2547) ที่พบว่า เพศ อายุของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการป้องกันอันตรายจากรังสีระดับ 1 ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้ จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มี ระดับการศึกษา สังกัด หน่วยงาน ที่ดำเนินการฝึกอบรมด้านการวิจัย และจำนวนผลงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านพฤติกรรม อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ยังมีระดับ การศึกษาสูง ที่อยู่ในสังกัดคณะหรือศูนย์บริการทางวิชาการโดยตรง และถ้ามีหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและยังสร้างผลงานวิจัยมากขึ้นเท่าไร ก็จะมีการนำความรู้จากการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุภาณี ไชยเยี่ยม (2546) ที่พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับ การนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.1.3 ผลการศึกษาก่อนนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพ นักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปปฏิบัติมากในจัดเตรียมความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ พัฒนานวัตกรรมและให้บริการด้านการศึกษา และฝึกอบรม นำความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผลการทดสอบ สมมติฐานในเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการทำวิจัยจากผู้บังคับบัญชา ผลการฝึกอบรมส่งผลต่อการ พัฒนาหน่วยงาน สามารถนำไปแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างตรงจุด ซึ่งทำให้มีโอกาสนำความรู้ ที่ได้รับมาพัฒนางานในองค์การให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และยังสามารถนำความรู้มาแก้ปัญหา ภายในองค์การ ซึ่งเป็นการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้โครงการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เคิร์คแพทริก (Kirkpatrick, 1998) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการประเมิน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของโครงการว่า ให้ผลอะไรบ้างกับผู้เข้า รับการฝึกอบรม หน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรยุติ หรือดำเนินโครงการนั้นต่อไป การประเมินผลต่อองค์การ (result) เป็นการประเมินผลลัพธ์ หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มของผลผลิต ประสิทธิภาพ เพื่อให้ทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ได้รับการ



ยอมรับจากบุคคลในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานเพียงใด และสอดคล้องกับแนวคิดของ จีรพร ศรีทอง (2549) ที่กล่าวว่า การติดตามประเมินผลเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลสำเร็จ และข้อบกพร่องของผู้สำเร็จการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) การนำออก (out) และการนำไปใช้ (outcome) เพื่อให้ได้ข้อมูล มาแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และยังช่วยให้ทราบข้อดีและข้อบกพร่องของโครงการและหลักสูตรเพื่อ ที่จะได้ปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการติดตาม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธิ์ (2550) ที่กล่าวว่า การติดตามผลเป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม (behavior evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปตามความ คาดหวังของโครงการให้อยู่ในทิศทางที่พึงประสงค์ และเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (result evaluation) ทั้งในด้านดีและไม่ดี และการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์จากการติดตามผล จะสามารถให้สารสนเทศที่มีความหมาย ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ได้จริงตามตัวบ่งชี้ โดยการมุ่งให้เกิด การเปลี่ยนแปลง (constructive orientation) โดยมีการกำหนด จำแนกการนำไปใช้ประโยชน์ (defined user) กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์และความต้องการใช้ประโยชน์จากการติดตามผลให้ชัดเจน ความน่าเชื่อถือ ของนักประเมิน (evaluation credibility) ต้องดำเนินการโดยผู้ที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง การจัดทำรายงานนำไปใช้ได้ (functional reporting) ต้องมีความชัดเจน ทันเวลา มีความถูกต้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้กับผู้รับการประเมิน และมีการกำกับติดตามให้เกิดผลกระทบต่อเนื่อง (follow-up impact) ต้องให้ผู้ได้รับการประเมินและผู้ใช้มีความเข้าใจในการประเมิน และมีการปรับปรุงหรือ ปฏิบัติตามผลได้อย่างชัดเจน

และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษา การเคยทำวิจัย และจำนวนผลงานวิจัยต่างกัน มีการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ยังมีการศึกษาสูง เป็นผู้ที่เคยทำงาน วิจัยมาก่อน และผลงานวิจัยมีมากก็ยิ่งมีการนำความรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้มาก เนื่องจากมองเห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยแล้วว่า สามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุง หรือ นำไปแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการค้นคว้าหาความ จริงอย่างเป็นระบบถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุขุมารมณ์ จันทรวง (2545) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับการนำทักษะวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ มีดังนี้

(1) ควรจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยรุ่นใหม่ หรือการทำวิจัยเบื้องต้นที่มีความเข้มข้นโดยเน้น การฝึกปฏิบัติให้มากขึ้นและให้มีการนำหัวข้อมาเสนอคนละ 1 เรื่อง และการจัดฝึกอบรมควรมีความต่อเนื่อง จนครบกระบวนการวิจัยโดยมีวิทยากรให้การสนับสนุนเพื่อเป็นแรงกระตุ้น และมีการติดตามผลภายหลังการ ฝึกอบรมเป็นระยะๆ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม

(2) ควรจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขออนุมัติทุนวิจัย และระเบียบในการขออนุมัติทุนการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การอ่านค่าจากตาราง การประเมินค่าทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลด้วยโปรแกรม SPSS และโปรแกรม Lisrel การวิจัยแบบผสมผสาน การแนะนำแหล่งทุนอุดหนุนการวิจัย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรติดตามผลการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นประจำทุกปี

(2) ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายงาน เช่น สายอาจารย์ สายผู้ช่วยวิชาการ สายธุรการ

3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง นับว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี แต่ในการจัดโครงการฝึกอบรมควรมุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มนักวิจัยรุ่นใหม่ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ นักวิจัยได้มีโอกาสฝึกฝนจนเกิดความรู้ความชำนาญ และมหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในทุกหลักสูตร พร้อมทั้งจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้มีความพอเพียงแก่ความต้องการของนักวิจัย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคลินิกนักวิจัยเพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่โดยประสานงานกับทีมที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนในโครงการที่ได้รับอนุมัติโดยมอบหมายให้สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถภาพนักวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และรายงานผลต่อมหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักวิจัยให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จริพร ศรีทอง. (2549). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประคอง กรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- ปิยะ ศรีวงษ์. (2553). *การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชราภรณ์ วิไลวงศ์, ม.ล. (2550). *การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางกรมทางหลวง กระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาคคี วิทยาธีรัตน์. (2547). *การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันอันตรายจากภัยระดับ 1 ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2555). วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2555, จาก http://www.ru.ac.th/newRU/vision_mission.html
- รัตน์ บัสนันท์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณ รอดมณี. (2550). *การติดตามผลการฝึกอบรมโครงการกำหนดมาตรฐานต้นแบบที่พัฒนาศักยภาพคนชนบท*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณภา หมั่นนิยม. (2556). *การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรของแผนกวิชาการรบพิเศษ กองการศึกษาโรงเรียนทหารนาวิกโยธิน ศูนย์การฝึกหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน กองทัพเรือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย ปานจันทร์. (2555). *การจัดการความรู้*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2555, จาก <http://www.researchsin.th/journals/entries/6>
- สุขุมารณ์ จันทขจร. (2545). *การติดตามผลการนำทักษะวิชาชีพไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนช่างฝีมือทหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาณี ไชยเยี่ยม. (2546). *การติดตามผลการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรนักวิจัยระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรัสวดี บัวชุม. (2552). *การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารระดับต้น กรมโยธาธิการและผังเมือง*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณ แยมมณี. (2549). *การติดตามผลการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์ในสำนักงานระดับต้นของศูนย์ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: The four level* (2nd ed.). San Francisco: Beret-Koehler.
- Krijcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

