

ชื่อภาคนิพนธ์ : กระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย  
ชื่อผู้เขียน : นายณัฐพัชร วงศ์ปัทมชัย  
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา)  
ปีการศึกษา : 2549

---

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 3. เพื่อค้นหาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการฝึกอบรมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ Friedman Test และ Wilcoxon Signed Ranks Test

#### ผลการศึกษาพบว่า

กระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม การบริหารโครงการฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญทุกคนมีระดับความพึงประสงค์ต่อกระบวนการฝึกอบรมในทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรม อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละขั้นตอนได้ผลการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และนโยบายขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการจัดระดับความสำคัญของภารกิจที่เป็นปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำโครงการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การบริหารโครงการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการขออนุมัติโครงการ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมประเมินความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมยังเป็นการต้องการที่ไม่แท้จริง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยที่ร้องขอ เช่น หัวข้อวิชา เนื้อหาหลักสูตรไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการแก้ไข เป็นต้น การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นนามธรรม ทำให้วิทยากร ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญในงานฝึกอบรมเท่าที่ควร และขาดการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรมีการวิเคราะห์หาขีดความสามารถของบุคลากรรายตำแหน่ง และผู้บริหารควรให้ความร่วมมือในการวิเคราะห์หาความจำเป็นที่แท้จริง โดยพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม
2. ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ควรมีการทบทวนความจำเป็นของหลักสูตร จำนวนหลักสูตรไม่ต้องมากแต่เน้นคุณภาพ และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีความรู้ในการสร้างหลักสูตร
3. ด้านการจัดทำโครงการฝึกอบรม ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นไปได้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการจัดทำโครงการฝึกอบรม
4. ด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม ควรมีการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการงานฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรักในงานฝึกอบรม
5. ด้านการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ควรสร้างตัวชี้วัดให้ชัดเจน สามารถวัดได้และเป็นรูปธรรม ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

## ABSTRACT

181064

**Title of Research Paper :** Desirable Training Process in Expressway and Rapid Transit

Authority of Thailand

**Author :** Mr. Nattaphat Wongpattamachai

**Degree :** Master of Arts (Social Development)

**Year :** 2006

---

This study has 3 objectives : 1) to examine the level of opinion of experts towards the desirable training process in Expressway and Rapid Transit Authority of Thailand; 2) to prioritize activities in each step of the training; and 3) to explore problems and recommend about the training process of Expressway and Rapid Transit Authority of Thailand. The population in this study are those concerned with the training process in Expressway and Rapid Transit Authority of Thailand. Purposive sampling technique was used to select 10 experts with, 5 years or more, experience in comprehensive training process. Questionnaire was used as a research tool. Statistic analysis included frequency, Friedman Test, and Wilcoxon Signed Ranks Test.

The result showed that the training process in Expressway and Rapid Transit Authority of Thailand comprises 5 steps : finding the training need; developing the training course; preparing the training project; managing the training project; and monitoring and evaluating the training. Every expert reported high to highest level of desirableness towards the training process in every step.

The first priority of each of the 5 steps in the training process are as follows:

Step 1 : Finding the training need – Analysis of data on vision, mission, values, and policy of the organization.

Step 2 : Developing the training course – Prioritizing problematic tasks.

Step 3 : Preparing the training project : Identifying training objectives

Step 4 : Managing the training project – Obtaining approval of the project

Step 5 : Monitoring and evaluating the training – Conducting an assesment of knowledge received from the training and its application to work implementation

The problems found in all 5 steps of the training process are : the finding of training need did not reflect the real need; the developed training course did not meet the need of requesting organizations, e.g., the topics and contents are irrelevant to the problems; the training objectives are too subjective and difficult to measure; the administrators are not much attentive to the training; and the lack of systematic and ongoing monitoring and evaluating the training.

#### Recommendations

1. Finding the training need – There should be an analysis of personel's competency of different positions. Administrators should assist in finding the training need, with participation of every staff at all levels.

2. Developing the training course - There should be a review of the course need. A variety of the course is not necessary but it should focus more on quality. The training staff should be knowledgeable in developing the training course.

3. Preparing the training project – The training objectives should be clearly identified. The training staff should enhance their knowledge and skill in preparing the training project.

4. Managing the training project – The training should be well planned. The project executive and training staff should be knowledgeable and competent in training, and have positive attitude, human relationship, and love the training job.

5. Monitoring and evaluating the training – Indicators are needed to be specific, measurable, and tangible. Monitoring and evaluation should be systematic and continuing.