



การศึกษาการติดตามผลการอบรมหลักสูตร พี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ
สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A FOLLOW-UP STUDY OF A MENTORING COURSE ON THE PROFESSIONAL LEARNING
NETWORK OF PROFESSIONALS OPERATING LINE AT
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ธัญชนก สุนทรารวรรณ *

Thanchanok Soonthrawan

อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล **

Piyapong Sumettikoon, Ed.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเนื้อหาหลักสูตรที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม 2) เพื่อศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากอบรมหลักสูตรพี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้ให้ข้อมูลคือ เจ้าหน้าที่บุคคล จำนวน 50 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามจำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรอบรม 6 หัวข้อคือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2) ด้านการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ 3) ด้านระบบสารสนเทศบุคลากร / เงินเดือน 4) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5) ด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล 6) ด้านการพัฒนากุศลกร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากุศลกร ค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ ค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากุศลกร ค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ ค่าเฉลี่ย 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

* นิสิตรมหาบัณฑิตสาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: thunchanok.s@chula.ac.th

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาสาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: dregchula@gmail.com

ISSN1905-4491

Abstract

This study aimed to investigate: 1) the course content that enhanced the participants' knowledge, capability and application of knowledge gained after participating in a mentoring course on the professional learning network of a professional operation line at Chulalongkorn University. The participants comprised 50 individuals working as human resource staff. The tool was a questionnaire with a 5 level rating scale covering 6 topics based on the topics of the course: 1) management of civil servants in a tertiary institution, 2) management of university employees and extraordinary university employees, 3) personnel information technology/salary, 4) welfare and fringe benefits, 5) improvement of the human resource system, and 6) staff development.. The data were analyzed based on percentage, average and standard deviation.

It was found that as a whole the courses content that enhance the knowledge and capability of the staff was ranked average with the mean at 3.31. In terms of items, the course content that enhanced the participants' knowledge and capability most was the staff development with the mean at 3.48, followed by the improvement of the human resource system which was ranked average with the mean at 3.39 and the management of university employees and extraordinary university employees which was ranked average with the mean at 3.32. The application of knowledge was generally ranked average with the mean at 3.18. In terms of items, the staff development was ranked highest with the mean at 3.41, followed by the improvement of the human resource system which was ranked average with the mean at 3.28 and the management of university employees and extraordinary university employees with the mean at 3.20.

คำสำคัญ: การติดตามผลการอบรมหลักสูตรพี่สอนน้อง

KEYWORDS: A FOLLOW-UP OF A MENTORING COURSE

บทนำ

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนาระบบงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปรัชญาของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งมั่นในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ “เสาหลักของแผ่นดิน” และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 5 ประการ คือ

1. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับโลก
2. เป็นองค์กรแห่งปัญญาที่มีความเป็นเลิศด้านวิจัย
3. ผลิตบัณฑิตที่เป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของประเทศและของโลก
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว กระชับ รวดเร็ว และมีเสถียรภาพการเงิน
5. เป็นบ้านอันอบอุ่นของคนดีและคนเก่ง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

เพื่อนำนโยบายหลักดังกล่าวมาปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการวางแผนอัตรากำลังที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นซึ่งเกิดจากการปรับเปลี่ยนพันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ อัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้กับส่วนงานในแต่ละช่วงเวลาเป็นตัวเลขที่พิจารณาจากความจำเป็นของส่วนงานในช่วงเวลานั้น ๆ

ส่วนนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยได้นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สรรถะเกี่ยวกับงานและการบริหารจัดการมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยจะปรับปรุงระบบเพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่สามารถพัฒนาในระดับรายบุคคลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรในการสร้างความเป็นเลิศร่วมกัน

โดยกำหนดพันธกิจหลักของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. วิเคราะห์และพัฒนาระบบงานบุคคล การบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดระบบงานบุคคลที่รองรับการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติรวมถึงสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของนโยบาย พันธกิจ และผลสัมฤทธิ์ที่วางไว้ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
3. มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ โดยดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ที่กำหนดตามยุทธศาสตร์ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและระบบงานพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากร (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. 2558)

ดังนั้น เพื่อตอบสนองตามนโยบายหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร พี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลชั้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลได้พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ในหลักสูตรพี่สอนน้อง ประกอบด้วยเนื้อหาหลัก 6 หัวข้อคือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2) ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ 3) ด้านระบบสารสนเทศบุคลากร/เงินเดือน 4) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5) ด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล 6) ด้านพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้ดำเนินการอบรมแล้ว 2 รุ่น รุ่นที่ 1 จำนวน 50 คน และรุ่นที่ 2 จำนวน 100 คน

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ และเจตคติที่เหมาะสมให้เกิดแก่บุคคลที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ (อรพรรณ โขมะสรานนท์, 2554)

ในการจัดอบรมมีการประเมินผู้เข้ารับการอบรมก่อนการอบรมและหลังการอบรม ซึ่งเป็นการประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรในช่วงเวลาที่เข้ารับการอบรมเท่านั้น ส่วนการประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรอบรม ซึ่งเป็นการประเมินติดตามผลความรู้ที่ได้จากการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลยังไม่มีมีการดำเนินการประเมินและติดตาม การติดตามผลเป็นหัวใจของการฝึกอบรม ฉะนั้นหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งแล้วจึงควรมีการติดตามผล ผลที่ได้จากการศึกษาการติดตามผลจะเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการอบรมสัมมนา และเป็นการแสดงความสนใจของผู้จัดการศึกษาต่อผู้ที่สำเร็จหลักสูตรว่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด (ชาญ สวัสดิ์สาตี, 2548)

เนื่องจากที่ผ่านมามหาวิทยาลัยยังไม่มีมีการติดตามผลการอบรมหลักสูตรพี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล เพื่อสำรวจผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมว่าหลักสูตรดังกล่าวส่งเสริมความรู้ความสามารถ และการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาติดตามผลการอบรมหลักสูตรพี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล เพื่อนำผลการติดตามไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเนื้อหาหลักสูตรที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพี่สอนน้อง เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล
2. เพื่อศึกษาการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพี่สอนน้องเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการติดตามผลการอบรมหลักสูตร พี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่บุคคล ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จำนวน 50 คน

2. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการติดตามผลการอบรมหลักสูตรไว้ 2 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาหลักสูตรส่งเสริม ความรู้ ความสามารถ และด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาตามกรอบหลักสูตรที่กำหนดไว้ 6 ด้าน คือ (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. 2559)

1. ด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. ด้านการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานวิสามัญ
3. ด้านระบบสารสนเทศบุคลากร/เงินเดือน
4. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
5. ด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักสูตรพี่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง หลักสูตรที่มหาวิทยาลัยพัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการอบรมบุคลากรสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มคุณค่าในงานเน้นไปที่การปรับปรุง และพัฒนาระบบงานด้านวิชาชีพต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยหลักสูตรเป็นลักษณะเครือข่ายวิชาชีพพี่สอนน้องที่หัวหน้างานหรือผู้มีความรู้ในเรื่องงานอย่างถ่องแท้สอนงานผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เสนอแนะข้อคิดเห็นและเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การติดตามผลการอบรมหลักสูตร หมายถึง การศึกษาผลจากการอบรมหลักสูตรที่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อติดตามว่าเนื้อหาหลักสูตรได้ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม และมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลเพียงใด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่บุคคล สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 50 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการติดตามผลการอบรมหลักสูตรที่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายงานปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล ด้านเนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด โดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล โดยใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนดังนี้

หลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถ

4.51 – 5.00	หมายถึง หลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง หลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง หลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง หลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง หลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถน้อยที่สุด

การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4.51 – 5.00	หมายถึง นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลการอบรมหลักสูตร เพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัย

2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย

3) หาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

4) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) หนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บริหารเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บ

รวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่บุคคล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) ส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่บุคคลตอบแบบสอบถาม

3) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ปรากฏว่าได้รับ

แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามผลการอบรมหลักสูตร พิสูจน์ร่องรอยการเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านเนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่บุคคล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 50 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 86.00 เพศชายมีเพียงร้อยละ 14.00 ระดับการศึกษาสูงสุดจบปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 58.00 และอายุระหว่าง 35 – 44 ปี มากสุดคิดเป็นร้อยละ 38.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามผลการอบรมหลักสูตรพิสูจน์ร่องรอยการเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้านเนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ความสามารถ และด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีดังนี้

1. ด้านเนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพิสูจน์ร่องรอยการเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล

ในภาพรวมพบว่า เนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเนื้อหาหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือเนื้อหาหลักสูตรด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง เนื้อหาหลักสูตรด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ มีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

ด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า เนื้อหาหลักสูตรที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.12 เนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถมากที่สุด คือ การลาประเภทต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าเฉลี่ย 3.24 และการกำหนดระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการโอนตำแหน่งข้าราชการ ค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ พบว่า เนื้อหาหลักสูตรที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 เนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถมากที่สุดคือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ประเภทการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.42 และ การพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.36 และงานบุคคลประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยวิสามัญ การจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัยวิสามัญ ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านระบบสารสนเทศบุคลากร/เงินเดือน พบว่า เนื้อหาหลักสูตรที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 เนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถมากที่สุดคือ E- payslip ใบแจ้งค่าตอบแทนอิเล็กทรอนิกส์ ค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง และปฏิทิน payroll ข้อมูลเกี่ยวกับการเบิกจ่าย เช่น เงินได้ เงินหัก ค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พบว่า เนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 เนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถมากที่สุดคือ ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.36 รองลงมาคือ สวัสดิการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพแบบกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 3.34 และหอพักบุคลากร เงินกู้ยืมของมหาวิทยาลัย เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล พบว่า เนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 เนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถมากที่สุดคือ ค่านิยมหลัก (Core Values) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อตกลงภาระงาน (Assignment Sheet) ระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) ค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก และการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า เนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 เนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถมากที่สุดคือ การฝึกอบรมและสัมมนา เฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) ค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพี่สอนน้องเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล

ในภาพรวม พบว่าการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเนื้อหาหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เนื้อหาหลักสูตรด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง เนื้อหาหลักสูตรด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ มีค่าเฉลี่ย 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

ด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.94 เนื้อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าเฉลี่ย 3.06 รองลงมาคือ การจ่ายตรงสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเฉลี่ย 3.02 การกำหนดระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การโอนตำแหน่งราชการ และการประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้าง ค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 เนื้อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ประเภทการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ย 3.28 และการปรับเงินเดือนประจำปี กระบอกเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านระบบสารสนเทศบุคลากร/เงินเดือน พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 เนื้อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ E-payslip ใบแจ้งค่าตอบแทนอิเล็กทรอนิกส์ ค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ การทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ค่าเฉลี่ย 3.22 และการเสียภาษี เงินค่าชดเชย และเงินชดเชยวันลาพักผ่อนคงเหลือที่พึงมีสิทธิ ค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.11 เนื้อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ สวัสดิการประกันชีวิต อุบัติเหตุสุขภาพแบบกลุ่ม ตรวจสุขภาพประจำปี เงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาล กรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน ค่าเฉลี่ย

3.20 รองลงมาคือ ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.16 และหอพักบุคลากร เงินกู้เคหะสงเคราะห์ เงินกู้จากสถาบันการเงิน เงินฉาบกิจสงเคราะห์ ค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาระบบงานบุคคล พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 เนื้อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ข้อตกลงภาระงาน (Assignment Sheet) ระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) ค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ ค่านิยมหลัก (Core Values) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.42 และการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 เนื้อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ปฐมนิเทศผู้บริหารใหม่ พัฒนาวิชาชีพสายปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ การฝึกอบรมและสัมมนา ค่าเฉลี่ย 3.46 และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) ค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาการติดตามผลการอบรมหลักสูตรที่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีประเด็นข้อค้นพบที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมทั้ง 6 หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่า การอบรมเป็นแนวทางการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ปรับทัศนคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพ จากหลักสูตรอบรมทั้ง 6 หัวข้อ วิทยากรจะถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ที่เน้นเฉพาะการบรรยายเท่านั้น อาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ ไม่มีกิจกรรมการอบรมที่หลากหลาย และเนื้อหาหลักสูตรเน้นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับทำให้ยากต่อการจำได้ทั้งหมด รวมทั้งจำนวนเวลาอบรมแต่ละหลักสูตรน้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับเนื้อหาสอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล. (2551) กล่าวว่า Edgar Dale ได้เสนอแนวทางการเรียนรู้ในเรื่องการจำและระดับการเรียนรู้ว่าส่วนใหญ่แล้วจะได้รับอิทธิพลจากสื่อที่เสนอ โดย Dale เสนอระดับของการระลึกได้ (Recall) จากแนวทางการเรียนรู้ที่แตกต่างกันดังนี้ 10 % จากสิ่งที่อ่าน 20% จากสิ่งที่ได้ยิน 30% จากสิ่งที่ได้เห็น 50 % จากสิ่งที่ได้ยินได้เห็น 70 % จากสิ่งที่ได้พูดและได้เขียน และ 90% จากสิ่งที่ได้พูด เมื่อลงมือกระทำ จากคำกล่าวข้างต้นเห็นว่าการระลึกได้อย่างประสบความสำเร็จที่สุดคือการได้ลงมือกระทำ ด้วยเหตุนี้จึงต้องพิจารณาเกี่ยวกับการให้เนื้อหาในการสอนแต่ละครั้ง ควรให้การเสริมแรงเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยเฉพาะการนำไปสู่การลงมือปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้ง

และจากการวิจัยพบว่าเนื้อหาหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่าเนื้อหาด้านอื่น ผู้วิจัยเห็นว่า เนื้อหาหลักสูตรส่งเสริมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้

ความเข้าใจ และทักษะใหม่เพิ่มมากขึ้น เพราะเนื้อหาหลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นต่อการเรียนรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติของตนในปัจจุบันและอนาคต เนื้อหา มีความสอดคล้องกับความต้องการสนใจของผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงาน ครอบคลุมความรู้หลายด้าน การจัดลำดับเนื้อหาหลักสูตรไม่ซับซ้อน เข้าใจง่ายทำให้เรียนรู้ได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553) กล่าวว่า การพิจารณาเนื้อหาวิชาที่มีความสำคัญจำเป็นต้องเรียนรู้ มีประสบการณ์ มีประโยชน์ มีความสอดคล้องกันในด้านต่าง ๆ คือสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษา หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านการจัดเนื้อหาวิชา ต้องนำมาจัดลำดับเนื้อหา (Organization of Sequence) เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ก่อนหลังตามลำดับสามารถเรียนรู้ได้สะดวก และเกิดผลการเรียนรู้สูงสุด

2. ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีการนำความรู้ทั้ง 6 หลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมทุกหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน จะนำไปใช้เฉพาะหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ทั้งนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายจัดกลุ่มงานเพื่อรองรับการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานเป็นการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติและได้ทดลองทำงานจริงก่อนการเลื่อนตำแหน่งงานไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานนำร่องการโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน และเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การโยกย้ายเปลี่ยนงานจึงกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกคนเข้ารับการอบรมหลักสูตรทั้ง 6 หัวข้อ ซึ่งหลักสูตรครอบคลุมภาระงานทั้ง 3 ฝ่ายของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ภายหลังการอบรมหลักสูตรเสร็จสิ้นหน่วยงานยังไม่เริ่มระบบการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานงาน จึงทำให้บุคลากรไม่ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในทันทีกับงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นแล้วผู้เข้ารับการอบรมไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการอบรมหลักสูตรว่าเมื่ออบรมแล้วจะสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร เพราะด้วยโครงสร้างการบริหารของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารมีอัตราจำกัด การที่ผู้เข้ารับการอบรมจะก้าวหน้าเติบโตไปตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างยาก สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีประเด็นที่สำคัญ (Knowles, 1978: 55 – 59) คือ การส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความเหมาะสม (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่มักมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง (Problem Centered) การเข้าเรียนและยุ่งกับกิจกรรมทางการศึกษาเพราะขาดความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาปัจจุบัน ดังนั้นผู้ใหญ่จึงต้องการที่จะนำความรู้ไปใช้ในอนาคตกันใกล้หรือโดยเร็วที่สุด หมายความว่าต้องการนำเอาความรู้ไปใช้อย่างปัจจุบันทันทีทันใด สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2551) กล่าวถึงการเข้ามาเรียนของผู้ใหญ่เพื่อมุ่งหวังทางด้านความรู้ (Learning – oriented) ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) เนื้อหาวิชานั้นจริงๆ ตลอดจนต้องการมีความชำนาญและทักษะต่าง ๆ ในเนื้อหาวิชาตามที่ตนเองสนใจ รวมถึงมุ่งหวังเอาผลการเรียนไปใช้ประโยชน์ (Goal – oriented) ผู้เรียนต้องการประสบผลสำเร็จตามที่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพ ไปใช้แก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ และสอดคล้องกับ อาชญญา รัตนอุบล (2551) ได้กล่าวว่า ทฤษฎี Andragogy

(Knowles,1980) ได้เสนอเนื้อหาสาระว่าเมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้น จะมีแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) โดยยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งนี้เนื่องจากเวลา ผู้ใหญ่มองว่าเวลาเป็นเรื่องของระยะเวลาที่ใกล้ตัว ความรู้นั้นต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบัน ไม่ใช่รอการนำไปใช้ในอนาคต

และจากการวิจัยพบว่าเนื้อหาหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ด้านนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าเนื้อหาอื่น ผู้วิจัยเห็นว่า เนื้อหาหลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมได้ทันที และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพในอนาคต เพื่อความก้าวหน้าตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ บุญเลี้ยง ทมทอง. (2553) กล่าวว่า เนื้อหาที่นำมาบรรจุในหลักสูตรควรมีประโยชน์ต่อผู้เรียน สามารถสนองความมุ่งหมายได้หลาย ๆ ประการ และมีความน่าสนใจ ผู้เรียนจะเรียนได้ดีถ้าสิ่งที่เรียนนั้นมีความสนใจ เนื้อหาวิชาควรมีความรู้หลากหลายประเภทที่มีความสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจและมีความหมายต่อผู้เรียน จนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้างความเข้าใจในการเรียนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การติดตามผลการอบรมหลักสูตรที่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หลักสูตรที่สอนน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล เนื้อหาหลักสูตรทั้ง 6 หัวข้อส่งเสริมความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าแม้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรทั้ง 6 หัวข้อ แต่การนำไปใช้ปฏิบัติงานจะเฉพาะภาระงานที่รับมอบหมาย ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การหมุนเวียนงานให้ชัดเจนว่าเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะกว้างขึ้นเพื่อพร้อมจะเติบโตก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้ที่พร้อมจะหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเรียนรู้งานใหม่

2. หลักสูตรอบรมควรมีกิจกรรมการอบรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เช่น การอบรมด้วยการปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้งานอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ การอบรมโดยการจำลองสถานการณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรอบรม โดยยึดถือตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ควรศึกษาวิจัยการติดตามหลักสูตรอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2558). *รายงานประจำปี 2558 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ โขมะวรานนท์.(2554). *การจัดการฝึกอบรม และการสัมมนา*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ PS Print.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี.(2548). *คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม/สัมมนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2559 ก). *การบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา*. เอกสารหลักสูตร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2559 ข). *การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานวิสามัญ*. เอกสารหลักสูตร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2559 ค). *เพื่อน้องเครือข่ายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้วิชาชีพบุคคล ด้านระบบสารสนเทศบุคลากร/เงินเดือน*. เอกสารหลักสูตร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2559 ง). *สวัสดิการและสิทธิประโยชน์*. เอกสารหลักสูตร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2559 จ). *การพัฒนาระบบงานบุคคล*. เอกสารหลักสูตร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2559 ช). *การพัฒนาบุคลากร*. เอกสารหลักสูตร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551). *พัฒนาการ การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2551). *รวมบทความแนวคิดทางอาชีวศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.