



การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยี ของบริษัท ABC จำกัด



นภสร ทีสกุล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยี ของบริษัท ABC จำกัด



นภสร ทิสกุล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A study of the basic needs of in-house Information Technology training model of ABC Company
Limited



NAPASORN TEESAKUL

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY
2022
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ นกสร ทีสกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษญา ส่างโธอิน)

..... ประธาน

(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษญา ส่างโธอิน)

..... กรรมการ

(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63710009: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: ความต้องการพื้นฐานการอบรม, การอบรมภายใน, การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, ความต้องการการเรียนรู้, มโนทัศน์ของผู้เรียน, บทบาทและประสบการณ์ผู้เรียน, ความพร้อมที่จะเรียนรู้, การนำไปสู่การเรียนรู้, แรงจูงใจในการเรียนรู้, รูปแบบการอบรม, ขั้นตอนการอบรม

นภสร ทีสกุล : การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยี ของบริษัท ABC จำกัด . (A study of the basic needs of in-house Information Technology training model of ABC Company Limited) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ทักษญา สง่าโยธิน ปี พ.ศ. 2565.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำเสนอแนวทางการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่างในบริษัท ABC จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานในบริษัท ABC จำกัด มีความต้องการที่จะให้จัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแบบแยกส่วนของการอบรมออกจากการทำงาน หรือในรูปแบบ e-learning เพื่อให้พนักงานมีเวลาในการอบรมอย่างจริงจัง และสามารถทำความเข้าใจกับเนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้มากขึ้น โดยแบ่งหัวข้อการอบรมตามประเภทงานที่รับผิดชอบ หรือแผนก ซึ่งการอบรมจะต้องมีระยะเวลาและวัตถุประสงค์ของการอบรมที่ชัดเจน มีเนื้อหาที่เหมาะสม มีการฝึกปฏิบัติในการอบรม การอบรมจะถูกออกแบบตามทฤษฎี ADDIE MODEL และมีการจัดทำเอกสารประกอบการอบรม ซึ่งเพื่อให้พนักงานสามารถกลับทบทวนเนื้อหาด้านเทคโนโลยีหลังจบการอบรม โดยจะมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีประชาสัมพันธ์ถึงข้อมูลข่าวสาร และมีการสำรวจความต้องการของพนักงาน

63710009: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Basic training needs, internal training, information technology training, learning needs, student's perspective, Roles and experiences of learners, readiness to learn, leading to learning, learning motivation, Training format, training process

NAPASORN TEESAKUL : A STUDY OF THE BASIC NEEDS OF IN-HOUSE INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING MODEL OF ABC COMPANY LIMITED.
ADVISORY COMMITTEE: TAKAYA SANGAYOTIN, 2022.

The objective of this reserach is study about basic needs of in-house technology and presenting guidelines for internal training in information technology by in-dept interviews and focus group from the sample group in ABC Co., Ltd. The results of the research found that Employees in ABC Co., Ltd.have a requirement of in-house technology training, that is seperate training and work or e-learning training, in order to employees spent time for concentrate training and able to more understand about information technology content. The training topics are divided according to the type of work, responsibility or department. The training must have a clear duration and objectives of the training. have appropriate content There is practical training in the training. The training will be designed based on ADDIE MODEL theory and training materials are provided. This allows employees to review the technology content after the training. and will have regular training sessions There is a publicity for information. and has surveyed the needs of employees.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษณา สง่าโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย คณะกรรมการสอบงานวิจัย สำหรับคำแนะนำ และความช่วยเหลือตลอดมาทางผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณกรรมการผู้จัดการบริษัท ABC จำกัด และกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม สำหรับการให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน พี่ รุ่น 46/1 และคณะเจ้าหน้าที่วิทยาลัยพานิชยศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และการผลักดันตลอดการทำวิจัย

ขอขอบคุณครอบครัวที่เข้าใจ และให้กำลังใจเสมอมา และขอขอบคุณทุกท่านที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมดไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นภสร ทีสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1	14
บทนำ	14
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	14
คำถามของการวิจัย	16
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	17
ขอบเขตของการวิจัย	17
ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย	17
ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
ขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูล	18
ขอบเขตด้านระยะเวลา	18
กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
นิยามศัพท์	20
บทที่ 2	22
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม	22
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอน	24
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือ Andragogical Model	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3	36
วิธีการดำเนินการวิจัย	36
ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)	36
3.1.1 กลุ่มตัวอย่าง	37
3.1.2 ปัจจัยที่ศึกษาในการทำวิจัย.....	38
3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
3.1.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	40
3.1.5 วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	40
ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)	41
3.2.1 กลุ่มตัวอย่าง	41
3.2.2 ปัจจัยที่ศึกษาในการทำวิจัย.....	42
3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.2.4 วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4	43
ผลการวิจัย.....	43
ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview).....	43
ข้อคำถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการอบรม	45
ข้อคำถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม	48
ข้อคำถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	51

ข้อคําคถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด	55
ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)	63
ข้อคําคถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม.....	64
ข้อคําคถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม	65
ข้อคําคถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	66
ข้อคําคถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด	67
บทที่ 5	70
สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด	70
ข้อคําคถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม	70
ข้อคําคถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม.....	71
ข้อคําคถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม...73	
ข้อคําคถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ บริษัท ABC จำกัด	74
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด	74
ข้อคําคถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม	74
ข้อคําคถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม.....	75

ข้อคำถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม...	76
ข้อคำถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ บริษัท ABC จำกัด	76
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด	77
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก	85
ภาคผนวก ข	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย	92



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก	17
ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่ม.....	18
ตารางที่ 3 รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก	37
ตารางที่ 4 รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่ม.....	41
ตารางที่ 5 รหัสของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	44
ตารางที่ 6 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม	47
ตารางที่ 7 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการ อบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	50
ตารางที่ 8 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอน การออกแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	54
ตารางที่ 9 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด	57
ตารางที่ 10 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรม ภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด	59
ตารางที่ 11 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรม ภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด (ต่อ).....	60
ตารางที่ 12 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรม ภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด (ต่อ).....	61
ตารางที่ 13 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรม ภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด (ต่อ).....	62
ตารางที่ 14 รหัสของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	63

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยตามแนวคิดการ
เรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม64

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อ
การอบรม.....65

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนด
ขั้นตอนการออกแบบการอบรม.....66

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนด
ขั้นตอนการออกแบบการอบรม.....67

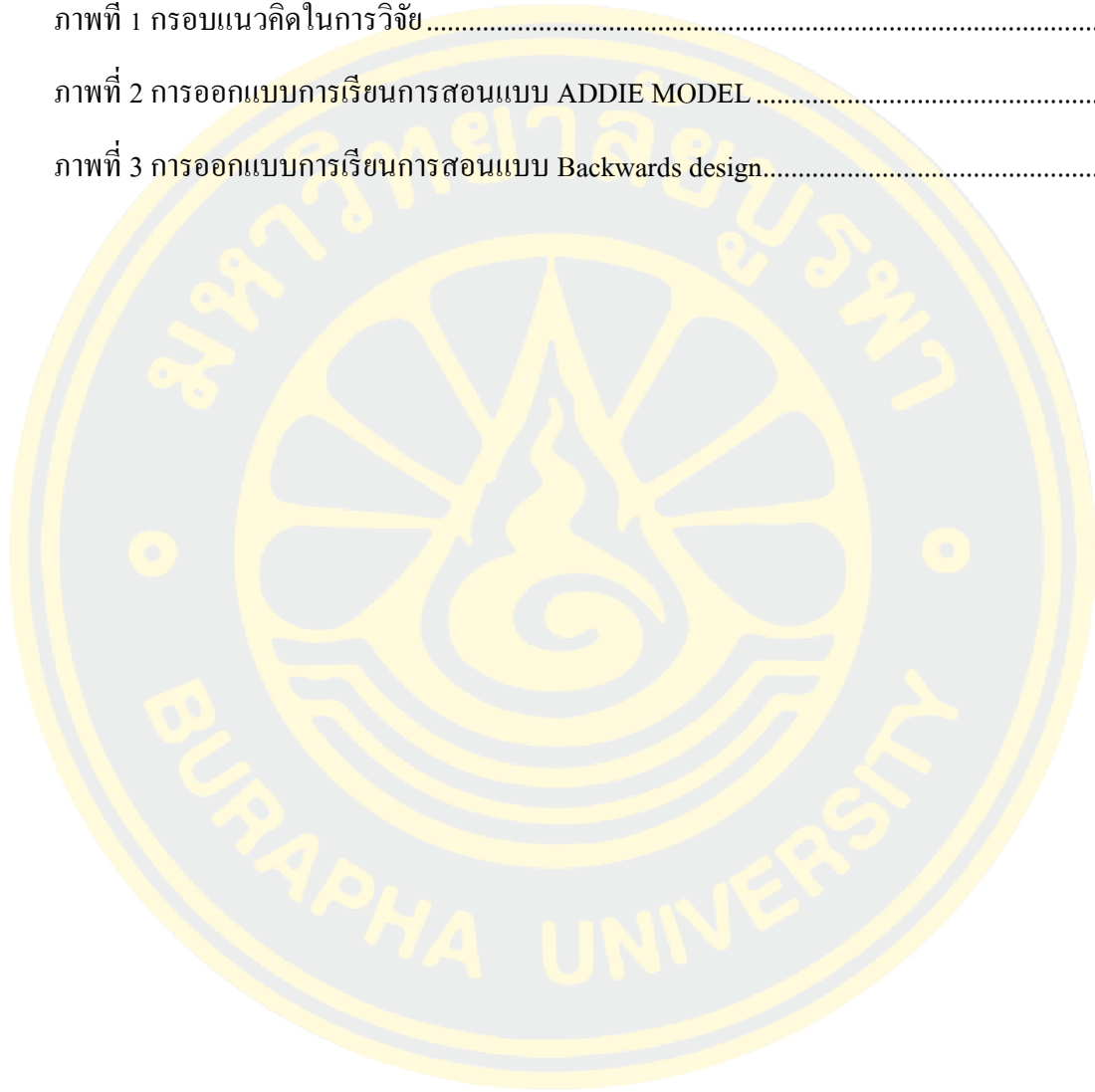
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการ
อบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด.....68

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการ
อบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด (ต่อ).....69



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
ภาพที่ 2 การออกแบบการเรียนการสอนแบบ ADDIE MODEL	26
ภาพที่ 3 การออกแบบการเรียนการสอนแบบ Backwards design.....	27



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน และการดำรงชีวิตด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานที่เปลี่ยนไป ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีคุณภาพตามความเปลี่ยนแปลงของโลก (สายฝน เป้าพะเนา, 2555) จึงทำให้พนักงานในองค์กรต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ตอบรับกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป นำไปสู่การสร้างประโยชน์และศักยภาพต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน โดยสมรรถนะของพนักงานมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแต่ละองค์กร (ปิยะดา พิศาลบุตร, จิรวรรณ กงคสัย, เณิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2559)

การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงาน จัดเป็นส่วนหนึ่งของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาทั้งตัวพนักงานและองค์กร โดยจะต้องมีการศึกษาและค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลและวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์สำหรับแต่ละองค์กร ซึ่งจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และหัวข้อในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กรต่างๆ ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในยุคที่มีการแพร่ระบาดของโรคระบาด COVID-19 ที่ทำให้หลายๆ องค์กรจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงเห็นได้ว่าทักษะด้านเทคโนโลยีมีความจำเป็นมากต่อพนักงาน โดยหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหน่วยงานหน้าที่ในการอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของพนักงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีสมรรถนะในการทำงานให้เหมาะสมกับโลกปัจจุบัน ซึ่งสมรรถนะที่ทางหน่วยงานสารสนเทศสามารถพัฒนาให้กับพนักงานได้ คือ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ผลจากความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุสิทธิ์ นวลสมศรี, สุทธิศักดิ์ จันทร์วิไล, 2563)

โดยทางบริษัท ABC จำกัด ได้มีความประสงค์ให้พนักงานใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น เนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทางผู้บริหารจึงมีการผลักดันให้เกิดการทำงานแบบ Digital Transform มากขึ้น แต่เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้การอบรมพนักงานของหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง และการอบรมที่ผ่านมาในอดีตไม่ได้มีการสำรวจ เก็บผลและวิเคราะห์ผลจากอบรม จึงทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าการจัดอบรมที่ได้เคยจัดไปนั้นสามารถเพิ่มทักษะให้แก่พนักงานมากพอที่จะทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงได้ทดลองปรับปรุงหลักสูตรจากการอบรมที่ผ่านมา โดยมีการเก็บผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมของพนักงาน 5 คน พบว่า การทดสอบความรู้ก่อนการอบรมพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 52.6 และการทดสอบความรู้หลังการอบรมพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 92.8 โดยการอบรมในครั้งเป็นการอบรมควบคู่กับระหว่างการอบรม ณ ที่ตั้ง และการอบรมแบบออนไลน์ จะพบว่าพนักงานที่เข้าร่วมการอบรม ณ ที่ตั้งมีคะแนนจากการทดสอบความรู้หลังการอบรมสูงกว่าพนักงานที่เข้าร่วมการอบรมแบบออนไลน์ จากผลของการทดลองครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงความต้องการเกี่ยวกับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้พนักงานได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยผู้วิจัยมีแนวคิดว่าหากพนักงานได้รับความรู้ หรือการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการรู้สารสนเทศมากขึ้น ก็จะส่งผลดีต่อการทำงาน ในส่วนของความแม่นยำของข้อมูล ความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งข้อดีตรงนี้จะส่งผลดีต่อบริษัทด้วย เช่น เมื่อข้อมูลผิดพลาดน้อยลง ก็จะสามารถทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น หรือเมื่อพนักงานทำงานใช้ระยะเวลาในการทำงานน้อยลง ก็จะสามารถไปงานส่วนอื่นได้เร็วขึ้น ก็จะส่งผลให้บริษัทสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น และได้ผลลัพธ์ของงานเยอะกว่าเดิม ดังนั้นในฐานะของหน่วยงานสารสนเทศและเทคโนโลยีจึงเห็นว่าการอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีแก่พนักงานจะสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างมากทั้งต่อตัวพนักงานเอง และต่อบริษัท และการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของพนักงานอาจไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นหน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว แต่หน่วยงานอื่นๆ ก็สามารถให้ความรู้เพื่อให้ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ได้เช่นเดียวกัน

งานวิจัยนี้จึงจัดทำเพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน ในบริษัท ABC จำกัด โดยมีจุดประสงค์ในทราบถึงความต้องการเกี่ยวกับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด เพื่อจะนำมาซึ่งการจัดอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานในบริษัทให้ได้มากที่สุด

คำถามของการวิจัย

1. ความต้องการพื้นฐานการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด เป็นอย่างไร
2. แนวทางการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ได้ทราบถึงความต้องการพื้นฐานการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพื้นฐานการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการอบรม, รูปแบบการอบรม และปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งมีประชากร คือ พนักงานในบริษัท ABC จำกัด จำนวน 362 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก และกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสนทนากลุ่ม

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ พนักงานที่ถูกผู้จัดการคัดเลือกให้เข้าร่วมการอบรมแบ่งออกเป็น

แผนก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แผนกบัญชี	2
แผนกจัดซื้อ และแผนกสินค้าคงคลัง	2
แผนกออกแบบ	2
แผนกบริหารธุรกิจ	2
แผนกทรัพยากรมนุษย์	2
แผนกการผลิต	2
แผนกซ่อมบำรุง และแผนกคลังสินค้า	2
รวม	14

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสนทนากลุ่ม คือ พนักงานระดับผู้จัดการจากแผนกที่มีพนักงานเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึกและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 7 คน

แผนก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แผนกบัญชี	1
แผนกจัดซื้อ และแผนกสินค้าคงคลัง	1
แผนกออกแบบ	1
แผนกบริหารธุรกิจ แผนกซ่อมบำรุง และแผนกคลังสินค้า	1
แผนกทรัพยากรมนุษย์	1
แผนกการผลิต	1
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	1
รวม	7

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่ม

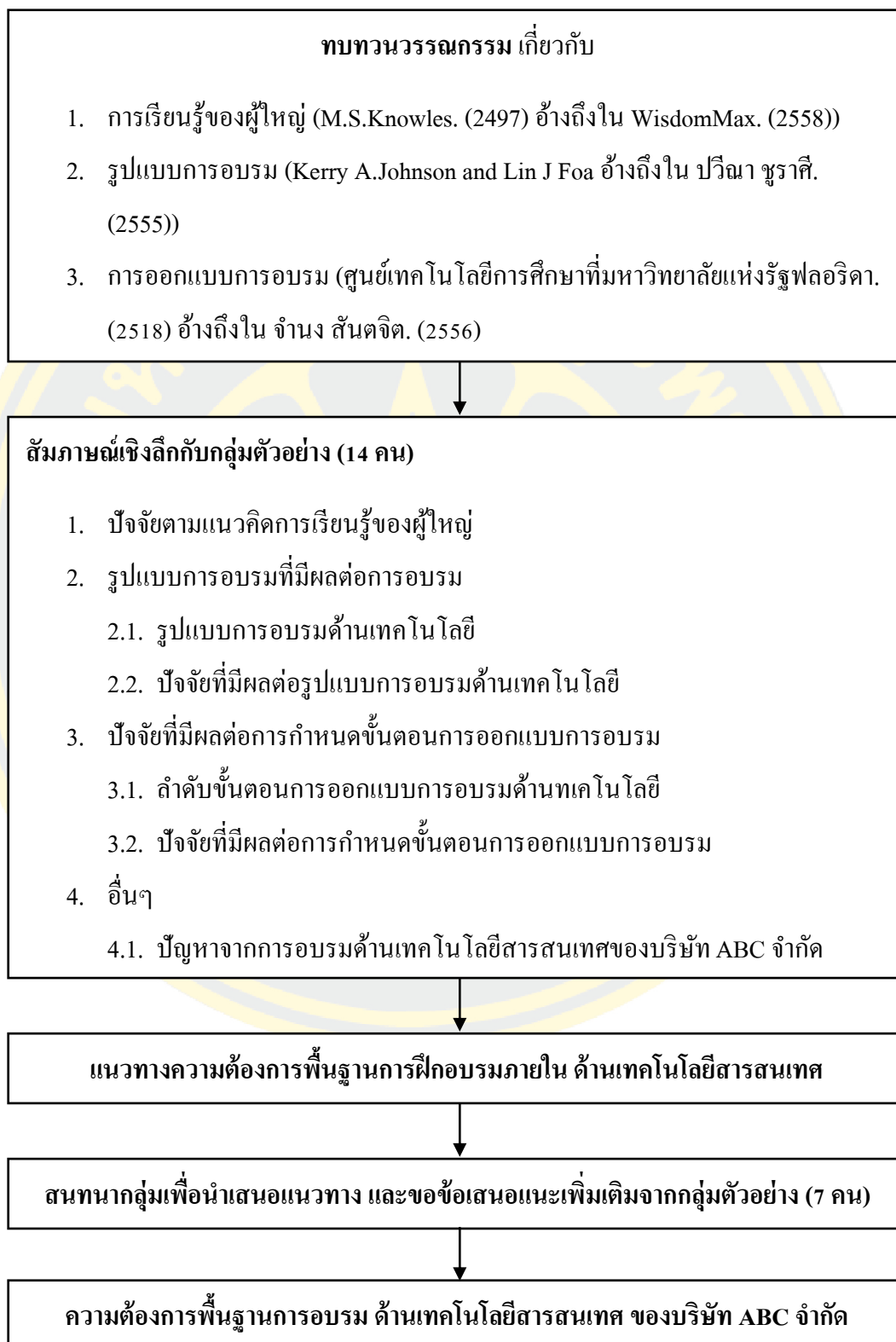
ขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยในบริษัท ABC จำกัด ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เฟส 9 ตำบลหนองกะขะ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตั้งแต่ ธันวาคม 2564 จนถึง กันยายน 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์

ความต้องการพื้นฐานการอบรม หมายถึง สิ่งที่พนักงานในบริษัทต้องการในการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การอบรมภายใน หมายถึง การอบรมที่เกิดขึ้นภายในบริษัท โดยเกิดจากการจัดอบรมโดยพนักงานในหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องต่างๆ เช่น การอบรมพนักงานใหม่, การอบรมด้านความปลอดภัย, การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, การอบรมด้านกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การอบรมที่จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานด้านเทคโนโลยี โดยแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้จัดการอบรม เช่น การอบรม Microsoft Office, การอบรมด้านความปลอดภัยด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

ความต้องการการเรียนรู้ หมายถึง ความสำคัญในการเรียนรู้ ประโยชน์ของการเรียนรู้และความสนใจในการเรียนรู้ของพนักงาน

มโนทัศน์ของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ที่มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยกระบวนการเรียนรู้แบบชี้นำจะมีลักษณะได้แก่ ความเข้าใจถึงความต่างด้านความคิดเห็น มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีความสามารถในการวิเคราะห์ กำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ สามารถเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้สอน แสวงหาแหล่งวิทยาการ มีความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

บทบาทแลประสบการณ์ผู้เรียน หมายถึง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะการทำงานของพนักงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปซึ่งจะส่งผลต่อรูปแบบการอบรมที่แตกต่างกันออกไป

ความพร้อมที่จะเรียนรู้ หมายถึง การวินิจฉัยสถานการณ์รอบตนเองที่มีต่อความพร้อมในการฝึกอบรม

การนำไปสู่การเรียนรู้ หมายถึง ปัญหาและการแก้ปัญหาที่จะเป็นตัวกำหนดการเรียนรู้ การนำไปใช้และประโยชน์ที่จะได้รับ

แรงจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง แรงเสริมทั้งเชิงบวกและเชิงลบ บรรยากาศสถานที่ ผู้สอน สื่อการเรียนการสอน ระยะเวลาในการเรียนการสอน

รูปแบบการอบรม หมายถึง ลักษณะของการอบรมที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน ได้แก่ การอบรมก่อนเริ่มงาน การอบรมพร้อมการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) โดยใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือ การอบรมแบบแยกส่วนระหว่างการอบรมและการทำงานเป็นการอบรมเฉพาะทางเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ใช้การจำลองเหตุการณ์ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง การอบรมแบบ E-Learning พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาและการอบรมแบบผสมผสานสำหรับงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญสูงต้องมีการอบรมหลาย ๆ ด้านเพื่อการฝึกฝนหลากหลายรูปแบบก่อนเริ่มทำงานจริง

ขั้นตอนการอบรม หมายถึง ขั้นตอนในการออกแบบการอบรมภายในองค์กร ได้แก่ ขั้นตอนการอบรมตามแบบ ADDIE MODEL โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหาเพื่อให้ได้เป้าหมายในการอบรม 2) การวางแผนกลยุทธ์ในการอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหาแบบทดสอบก่อน-หลัง พังงานและการดำเนินการการอบรม 3) การสร้างเอกสารประกอบการอบรม 4) การทดสอบเอกสารประกอบการอบรม 5) การประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้ และขั้นตอนการอบรมตามกระบวนการ Backward Design โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายของการอบรม 2) การกำหนดวิธีการประเมินผล เพื่อวัดผลก่อน-หลังการอบรมของผู้เรียน 3) การวางแผนการอบรม โดยประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ ความรู้ที่จำเป็นต้องรู้, กิจกรรมที่ต้องจัดและสื่อการสอน โดยทุกอย่างจะต้องสอดคล้องกัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ความรู้ ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้การศึกษาครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการเรียนการสอน
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมนั้น ได้ถูกให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) : กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนทัศนคติ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน

สมหมาย แจ่มกระจ่าง (2548) : การจัดการและพัฒนาระบบการและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเพิ่มทักษะในการทำงาน

ชูชัย สมितिไกร (2554) : การจัดการการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ เพื่อช่วยในการทำงาน

โดยสรุปแล้ว การฝึกอบรม คือ กลยุทธ์และกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แก้ปัญหาด้านบุคลากร
2. เตรียมพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ
 - 3.1. เพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน
 - 3.2. เตรียมพร้อมต่อการแข่งขันในด้านต่างๆ เช่น
 - 3.3. เพิ่มผลผลิต
 - 3.4. เพิ่มคุณภาพของงาน
 - 3.5. ลดต้นทุน
 - 3.6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
 - 3.7. ลดอัตราการหมุนเวียนและการขาดงานของพนักงาน
3. ในงานวิจัยนี้จะเน้นในส่วนของการฝึกอบรมในองค์กร ซึ่งการอบรมภายในองค์กรสามารถแบ่งออกตามลักษณะต่างๆ ดังนี้
 - 3.1. การอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งจะแบ่งออกตามอายุงานของพนักงานดังนี้
 1. พนักงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษา : การอบรมจะต้องมีรายละเอียดค่อนข้างมากตั้งแต่พื้นฐาน วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบ และความรู้พื้นฐานต่างๆ เพื่อช่วยในการปรับตัวในการทำงาน
 2. พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว : ไม่จำเป็นต้องอบรมในส่วนของคุณสมบัติพื้นฐาน แต่จะไปเน้นในส่วนของการอบรมเกี่ยวกับลักษณะงาน วัฒนธรรม และกฎระเบียบขององค์กร
 3. พนักงานย้ายหน่วยงานภายในองค์กร : ไม่จำเป็นต้องมีการอบรมในส่วนของคุณสมบัติพื้นฐานต่างๆ ให้เน้นไปในการอบรมในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะงาน และทักษะการทำงาน โดยอาจใช้การฝึกงานควบคู่กับการทำงานจริงๆ
 - 3.2. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ควรเป็นการอบรมในเรื่องใหม่ๆ ที่พนักงานไม่มีความรู้ หรือไม่คุ้นเคยกับเรื่องนั้นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน พัฒนาศักยภาพของพนักงาน และพัฒนาให้องค์กรสามารถเดินหน้าอยู่เสมอ

โดยรูปแบบการอบรมภายในบริษัท สามารถแบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติงานพร้อมการทำงานจริง หรือ On Job Training เป็นการอบรมแบบทดลองทำงานจริง โดยประสบการณ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะ ซึ่งกับการทำงานที่มีความเสี่ยงต่ำ ผลกระทบของงานน้อย
2. การฝึกปฏิบัติแบบแยกส่วน เป็นการแยกส่วนของการอบรมกับการทำงาน เพื่อเป็นการฝึกฝนทักษะการทำงาน บางครั้งเป็นการจัดอบรมสำหรับความสามารถเฉพาะทาง ที่ต้องมีการอบรมอย่างจริงจังก่อนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยอาจเป็นการอบรมด้วยการทำงานแบบจำลองสถานการณ์ ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง
3. การฝึกปฏิบัติงานแบบเรียนรู้ด้วยตัวเอง เป็นการอบรมแบบ e-learning โดยพนักงานสามารถที่จะเรียนรู้ได้ในทุกที่ทุกเวลา โดยการออกแบบสื่อ e-learning จะต้องออกแบบให้ไม่ยากมาก เนื่องจากพนักงานจะต้องทำการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การอบรมแบบ e-learning เหมาะกับการอบรมงานทั่วไป
4. การฝึกปฏิบัติงานแบบผสมผสาน เหมาะกับลักษณะงานบางอย่างที่ต้องการความเชี่ยวชาญในการทำงานสูงสุด โดยการผสมผสานลักษณะการฝึกอบรมหลายๆด้าน เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกฝนในหลายๆรูปแบบก่อนเริ่มทำงานจริง

โดยการออกแบบการอบรมให้ประสบความสำเร็จ จะมีปัจจัยดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
2. บรรยากาศการอบรมมีความสนุกสนาน ไม่เครียด มีกิจกรรมที่ช่วยใช้เพิ่มความเข้าใจ และกระตุ้นความอยากเรียนรู้
3. วิทยากรเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ และมีความสามารถในการถ่ายทอด
4. มีการประเมินวิทยากร และผลของการเรียนรู้

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอน

การออกแบบการเรียนการสอน เป็นการกำหนดลักษณะการเรียนรู้ ในเรื่องของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม ในการกำหนดกิจกรรม และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับหลักสูตร โดยมีการ ออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1. การออกแบบการเรียนการสอนแบบ ADDIE MODEL

การออกแบบการเรียนการสอนแบบ ADDIE MODEL เป็นรูปแบบการสอนที่คิดค้นโดย Florida State University's Center for Education Technology (1975) เพื่อใช้ในการออกแบบและพัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยอาศัยหลักของวิธีการระบบ (System Approach) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสามารถนำไปใช้ออกแบบและพัฒนาระบบเรียนคอมพิวเตอร์ ได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็น CAI/CBT, WBI/WBT หรือ E-Learning เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมกระบวนการทั้งหมดและเป็นระบบปิด (Closed System) โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ในขั้นประเมินผลซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย แล้วนำข้อมูลไปตรวจปรับ (Feedback) ขั้นตอนที่ผ่านมาทั้งหมด การออกแบบการเรียน การ สอน ADDIE ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

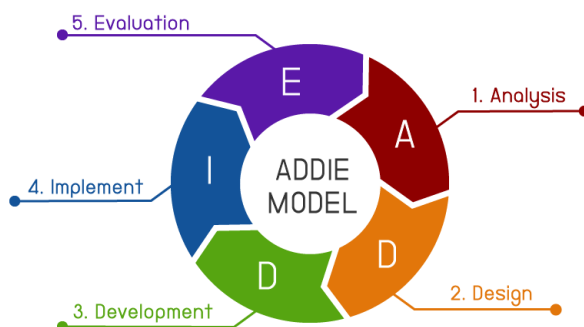
- 1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis : A) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากโดยการวิเคราะห์ต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน วัตถุประสงค์ความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่คาดหวัง ปริมาณและความลึกของเนื้อหาและแหล่งข้อมูลที่มีอยู่เป็นรากฐานของการออกแบบ มีการระบุปัญหาและวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาคำตอบ ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคในการวินิจฉัย เช่น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น หรือการวิเคราะห์งาน ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หลังจากวิเคราะห์ปัญหาแล้วจะได้เป้าหมายเป็นผลลัพธ์ออกมา
- 2 ขั้นตอนการออกแบบ (Design : D) เป็นขั้นตอนที่ออกแบบบทเรียนตามกลยุทธ์ที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์โดยเขียนวัตถุประสงค์แต่ละหน่วย สร้างแบบทดสอบวัดผล ออกแบบหน้าจอและกราฟิกและสร้างบทเรียนต้นแบบเป็นการวางแผนกลยุทธ์ วางเค้าโครงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การออกแบบบทเรียน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหา แบบทดสอบก่อน-หลังการอบรมสื่อการสอน และวิธีการสอน

2.2 การออกแบบผังงาน และการดำเนินงาน

2.3 การออกแบบจอภาพ เพื่อใช้ในการนำเสนอ โดยจะต้องพิจารณา ส่วนประกอบในส่วนของความละเอียดภาพ การจัดพื้นที่ การเลือกรูปแบบ สี และขนาดของตัวอักษรและพื้นหลัง

- 3 ขั้นตอนการพัฒนา (Development : D) เป็นขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนตามแผนการที่วิเคราะห์ไว้โดยใช้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์เพื่อให้ได้บทเรียนต้นแบบและนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไปเป็นขั้นตอนในการสร้างแผนการสอนและสื่อการสอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การเตรียมในส่วนของข้อความ ภาพ เสียง และบทเรียน
 - 3.2 การสร้างบทเรียนโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการสร้างบทเรียน
 - 3.3 การสร้างเอกสารประกอบการเรียน ตรวจสอบ และทดสอบความสมบูรณ์ของบทเรียน
- 4 ขั้นตอนการนำไปใช้ (Implementation : I) เป็นขั้นตอนการนำการพัฒนาการเรียนการสอนที่ทำขึ้นไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ เป็นการนำบทเรียนที่เตรียมไว้ไปใช้สอนจริง โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความเข้าใจให้กับผู้เรียน โดยอาจจะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง เพื่อหาความเหมาะสมของบทเรียน และนำมาปรับปรุงเพื่อนำมาใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย
- 5 ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation : E) เป็นขั้นตอนการประเมินผล เป็นการเปรียบเทียบการเรียนการสอน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้บทเรียน กับกลุ่มที่ไม่ใช้บทเรียน ด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกัน เพื่อนำมาหาประสิทธิภาพของบทเรียน โดยการประเมินสามารถเกิดได้ในระหว่างขั้นตอนต่างๆ ซึ่งการประเมินแบ่งออกเป็น
 - 5.1 การประเมินเพื่อการพัฒนา เป็นการประเมินระหว่างขั้นตอนอื่นๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาบทเรียนก่อนนำไปใช้
 - 5.2 การประเมินผลรวม เป็นการประเมินหลังการสอน มีจุดประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลการสอน

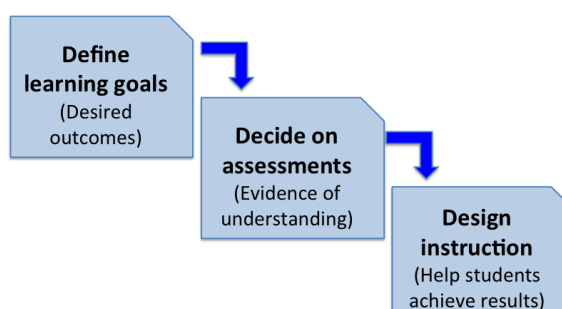


ภาพที่ 2 การออกแบบการเรียนการสอนแบบ ADDIE MODEL

2.2.2. การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐานโดยใช้กระบวนการ Backward Design แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนตามหลักของ Wiggins และ McTighe (1998) ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้จะต้องทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของบทเรียนว่าผู้เรียนควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องใด
2. กำหนดวิธีการประเมินผล ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจ ของผู้เรียนว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เช่น การวัดผลก่อน - หลังการอบรม การสังเกตพฤติกรรมระหว่างเรียน หรือเกณฑ์การตรวจแบบทดสอบ งาน หรือการบ้าน โดยที่การประเมินมีหลักการสำคัญ คือ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย มีวิธีการที่หลากหลาย มีความเที่ยงตรง และต้องมีหลักฐานรับรองการผ่านการอบรม
3. วางแผนการจัดกิจกรรม ประกอบด้วยรายละเอียดต่างดังนี้
 - 3.1. ความรู้ และทักษะที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้
 - 3.2. กิจกรรมที่ผู้สอนจำเป็นต้องจัด
 - 3.3. สื่อการสอนที่สอนใช้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้
 - 3.4. ขอบข่าย รูปแบบ กิจกรรม และสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน

“Backwards design”: Start at the End



ภาพที่ 3 การออกแบบการเรียนการสอนแบบ Backwards design

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือ Andragogical Model

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยธรรมชาติแล้วเกิดจากการสะสมประสบการณ์ ลองผิดลองถูกมาจากในอดีตจนกลายเป็นความรู้ที่ฝังในตัว และได้มีการกล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าเป็นทฤษฎีที่ช่วยให้เข้าใจความต้องการของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งความเชื่อที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีดังนี้

1. บุคคลมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง
2. มีความต้องการในการพัฒนา
3. การเรียนรู้จัดเป็นกระบวนการภายใน ที่มีผู้เชี่ยวชาญจากข้างนอกมาให้ความรู้ และการสนับสนุน
4. มีความต้องการชี้นำตนเอง

โดยจะต้องวิเคราะห์ถึงลักษณะที่แท้จริงของผู้ใหญ่ เพื่อนำมาวางแผนวิธีการเรียนการสอน ดังนี้

1. ลักษณะตามธรรมชาติของผู้ใหญ่ แบ่งออกเป็นร่างกาย และจิตใจ
 - 1.1 ด้านร่างกาย ความสมบูรณ์มีผลต่อการเรียนรู้ เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่กลายเป็นอุปสรรค ซึ่งตามช่วงวัยได้ดังนี้
 - 1.1.1 อายุ 18-20 ปี มีความว่องไว แข็งแรง พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
 - 1.1.2 อายุ 30-40 ปี ความว่องไวเริ่มลดลง แต่ความแข็งแรงและความอดทนยังเท่าเดิม
 - 1.1.3 อายุ 40-60 ปี ร่างการเสื่อมมากขึ้น ไม่เหมาะกับกิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหวมากๆ
 - 1.1.4 อายุมากกว่า 60 ปี เริ่มมีปัญหาสุขภาพ การเคลื่อนไหวของร่างกายช้าลง ไม่เหมาะกับกิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหวมากๆ เช่นกัน
 - 1.2 ด้านสติปัญญา มีความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยเป็นความสามารถของสมองในการเรียนรู้ และปรับตัวเข้าการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขเฉพาะหน้า และการคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการศึกษาจาก Conaldson และ Horn ซึ่งได้จำแนกสติปัญญาออกเป็น
 - 1.2.1 สติปัญญาด้าน crystallized เป็นสติปัญญาที่เกิดจากการสะสมความรู้
 - 1.2.2 สติปัญญาด้าน fluid เป็นสติปัญญาที่เน้นความแม่นยำในการจำทฤษฎี

โดยสติปัญญาด้าน fluid จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และลดลงเรื่อย ๆ แต่ในส่วนของสติปัญญาด้าน crystallized จะสูงขึ้นในช่วงกลางจนถึงวัยสูงอายุ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เหมาะกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นในดานการพัฒนาด้านความคิด

2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะยึดหลักการตอบสนองของผู้ใหญ่ของมัลคอล์ โนลส์ (1980) หรือ Andragogical Model ประกอบด้วย

- 2.1 ความต้องการรู้ เกิดจากการที่ผู้ใหญ่เห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้ว่าเกิดประโยชน์อย่างไรต่อชีวิตจริง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการ และความสนใจของตนเองได้อย่างไร
- 2.2 มโนทัศน์ของผู้เรียน ผู้ใหญ่มีความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากกว่า ดังนั้นผู้สอนจะต้องจัดรูปแบบการสอนให้อยู่ในรูปแบบของการทำกิจกรรมร่วมกัน อย่างมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศ และรับฟังการแสดงออกของผู้เรียน ซึ่งโนลส์ กล่าวว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่ที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ควรมีลักษณะ ดังนี้
 - 2.2.1 เข้าใจถึงความต่างด้านความคิดและทักษะ
 - 2.2.2 มีความคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง
 - 2.2.3 มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน
 - 2.2.4 มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการ
 - 2.2.5 กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้
 - 2.2.6 มีความสามารถในการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้สอน
 - 2.2.7 มีความแสวงหาแหล่งวิทยาการที่สอดคล้องกับจุดประสงค์
 - 2.2.8 มีความสามารถในการเลือกแผนการเรียน
 - 2.2.9 มีความสามารถในการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.3 บทบาทของประสบการณ์ผู้เรียน ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลตามอายุและประสบการณ์ โดยการจัดการอบรมจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีข้อดีคือผู้ใหญ่มีประสบการณ์ทำให้ง่ายต่อการจัดการอบรม สิ่งที่ควรเน้นในการจัดอบรมสำหรับผู้ใหญ่ คือ การอบรมจะอ้างอิงอยู่บนกลยุทธ์ในการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ และใช้เทคนิคในการดึงประสบการณ์ของผู้เรียน เช่น การอภิปรายกลุ่ม, สถานการณ์สมมติ, และการใช้กรณีตัวอย่าง
- 2.4 ความพร้อมที่จะเรียนรู้ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ใหญ่พบว่าการศึกษาอบรมเชื่อว่าความรู้ที่อบรมนั้นมีผลต่อชีวิตและการทำงาน โดยการจัดการอบรมควรอ้างอิงสถานการณ์รอบตัว ซึ่งความพร้อมสามารถกระตุ้นได้โดยอาศัยลักษณะความมุ่งหวัง และกระบวนการวินิจฉัยตัวเอง

- 2.5 การนำไปสู่การเรียนรู้ อาศัยหลักการว่า ปัญหาเป็นศูนย์กลางในการกำหนดการอบรม โดยได้มีการศึกษาแนวทางในการเรียนรู้ไว้ดังนี้
- 2.5.1 การเรียนการสอนเป็นการมุ่งเน้นประโยชน์และการนำไปใช้
- 2.5.2 ควรจัดการเรียนรู้โดยยึดปัญหาและการแก้ปัญหาเป็นหลัก
- 2.6 แรงจูงใจ ควรสร้างจากบรรยากาศในการอบรม โดยการสร้างแรงจูงใจสำหรับการอบรมของผู้ใหญ่ สามารถอ้างอิงได้จากแนวคิดของ Lieb คือ
- 2.6.1 ผู้สอนต้องสร้างความคุ้นเคยกับผู้เรียน
- 2.6.2 ใช้สื่อการสอนที่สบายตา
- 2.6.3 ควรกำหนดระยะเวลาในการพักระหว่างการอบรม
- 2.6.4 การให้แรงเสริม เป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรม แบ่งออกเป็น
- 2.6.4.1 แรงเสริมทางบวก ใช้เมื่อได้รับสิ่งใหม่ๆ
- 2.6.4.2 แรงเสริมทางลบ ใช้เมื่อมีการพยายามในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ

ซึ่ง Knokles ได้สรุปเทคนิคในการสอนผู้ใหญ่ไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะสำเร็จได้ ต้องมีองค์ประกอบ 12 ประการดังนี้

1. ให้ความสำคัญ เข้าใจ และเห็นด้วยกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายสื่อสารให้กับผู้เรียนได้เข้าใจได้
2. ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน และการให้กำลังใจความเห็นใจ และความเข้าใจของผู้สอน
3. บรรยากาศในห้องเรียนที่ดี และการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียน
4. การจัดเตรียมอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสะดวกสบายของผู้เรียน
5. การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อวิธีการที่ใช้ในการเรียนรู้
6. การนำประสบการณ์ของผู้เรียนมาประยุกต์ใช้ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำมาปรับใช้
7. ผู้สอนควรเข้าใจเนื้อหา และแนะนำแนวทางในการเรียนรู้ได้
8. ผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการสอน
9. จัดกลุ่มของผู้เรียนตามความสามารถและประสบการณ์
10. วิธีการสอนควรปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และความเหมาะสมของผู้เรียน และหลักสูตร

11. ผู้สอนควรมีความคิดที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นผู้เรียนในด้านการรับรู้ข้อมูล
12. ผู้สอนควรวางแผนงานอย่างยืดหยุ่น เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นระหว่างการสอน



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ นาคคุณทรง, ประสพสุข ฤทธิเดช, สุชาดา หวังสิทธิเดช, บงกชรัตน์ ศุภเกสร, วารินทร์ทิพย์ ศรีกุลตา (2556) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยของผู้สูงอายุ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา รูปแบบวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยของผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) สร้างและพัฒนา รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย 3) ศึกษา ผลการใช้รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มที่ 1 ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จำนวน 340 คน กลุ่มที่ 2 ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 25 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง ผลวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยของผู้สูงอายุ แบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยด้านร่างกาย 10 ลักษณะย่อย, การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยด้านอารมณ์ จิตใจ 9 ลักษณะย่อย, การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยด้านสังคม 11 ลักษณะย่อย, การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยด้านสติปัญญา 9 ลักษณะย่อย ซึ่งมีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด, การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยด้านคุณธรรมจริยธรรม 9 ลักษณะย่อย 2) สร้างและพัฒนา รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู จำนวน 3 ชุด คือ การอบรมด้านสติปัญญา 2 ชุด และด้านคุณธรรม จริยธรรม 1 ชุด และมีความสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55-4.69 3) ผลการใช้รูปแบบการอบรมพบว่า ผู้สูงอายุประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

วราวุฒิ มั่นสุขผล (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบฝึกอบรมออนไลน์ โดยการเรียนรู้แบบร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่ง 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างคือ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ไอซีทีและการเรียนการสอนอีเลิร์นนิ่ง ระดับอุดมศึกษา จำนวน 399 คน 2) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 24 คน โดยใช้วิธีการอาสาสมัคร ผลวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่ง ประกอบด้วย ความรู้ 25 ตัวบ่งชี้, ทักษะ 23 ตัวบ่งชี้ 2) รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ มี 8 องค์ประกอบ คือ (1)วัตถุประสงค์ (2)บทบาทของผู้เข้าอบรม (3)บทบาทของผู้อบรม (4)หลักสูตรและเนื้อหา (5)วิธีการอบรม (6)สื่อการสอน (7)กิจกรรม (8)การประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ พบว่ามีผลคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 35.81 คือ ผ่านเกณฑ์การอบรม และมีความพึงพอใจในระดับมาก

รุจาพร สุนทรปาน, อุษา คงทอง, อรวรรณ ภัสสรสิริ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูในการออกเสียงภาษาอังกฤษ ตามหลักโฟนิคส์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้น ประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูในการออกเสียงภาษาอังกฤษตามหลักโฟนิคส์ 3) ประเมินผลการใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่างคือ ระยะเวลาที่ 1 : 1)นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 300 คน 2) ผู้ปกครอง จำนวน 300 คน 3) ครูสอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 70 คน รวม 670 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และระยะเวลาที่ 3 : ครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 70 คน จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ผลวิจัยพบว่า 1) การประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตร มีค่าความสอดคล้อง 0.94 2) การประเมินประสิทธิภาพของการนำ หลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีคะแนนความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมมากกว่า ก่อนการอบรมแบบมีนัยสำคัญที่ 0.05 แบบวัดเจตคติมีความเชื่อมั่น 0.93 และแบบวัดความพึงพอใจ มีค่าความเชื่อมั่น 0.95

นลิน สิมะเสถียร โสภณ และบวรลักษณ์ เกื้อสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุด ฝึกอบรมทักษะและภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ มีวัตถุประสงค์เพื่อหา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานในกลุ่ม ท่องเที่ยวและบริการ และศึกษาความเห็นของผู้เข้าอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการในเขตกรุงเทพมหานครที่เข้ารับบริการการ ฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ รวมเป็นทั้งหมด 38 คน ผลการวิจัยพบว่า คณะผู้วิจัยมีความมั่นใจว่าชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และ สอดคล้องในด้านเนื้อหา สภาพปัญหา และความต้องการ ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในธุรกิจนี้ ให้สามารถแข่งขันกับการขยายตัวของตลาดท่องเที่ยวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กัญญารัตน์ เครือรัตน ไพบูลย์ และอังคณา อ่อนธานี (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีพหุประสาทสัมผัส สำหรับพนักงาน โรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลที่เป็นในการพัฒนา สร้าง และทดสอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้กลวิธีพหุประสาทสัมผัส สำหรับพนักงาน โรงแรม และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้กลวิธีพหุประสาทสัมผัส สำหรับพนักงาน โรงแรม สำหรับพนักงาน โรงแรม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานต้อนรับ โรงแรม 42 C The Chic รวมเป็นทั้งหมด 6 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานต้อนรับของโรงแรมในอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลกมีความต้องการในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก หลักสูตรการฝึกอบรมมีคุณภาพในระดับมากที่สุด และเอกสารประกอบหลักสูตรมีคุณภาพในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้อบรมส่วนใหญ่มีคะแนนพัฒนาการอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่มากที่สุด

เสาวภา บุญจอร์ชะกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างหลักสูตรและคู่มือฝึกอบรม 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 3) ศึกษาความสามารถในการจัดทำรายงาน 4) ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ระดับปริญญาตรี 5 ปี ที่ออกฝึกวิชาชีพครูในปีการศึกษา 2560 จำนวน 147 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง คิดเป็นร้อยละ 19 ของจำนวนประชากร ผลวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย เอกสารหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม 2) ผลเปรียบเทียบคะแนนก่อน-หลังการอบรม พบว่า คะแนนหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรม 3) คุณภาพรายงานวิจัยอยู่ในระดับดี 4) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตร อยู่ในระดับมาก (เสาวภา บุญจอร์ชะกุล, 2562)

ณัฐพล ภมรคนเสวิต, นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะในงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจวิธีการฝึกอบรมที่องค์กรต่างๆ นำมาใช้ เพื่อพัฒนาทักษะให้บุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเปรียบเทียบวิธีการฝึกอบรมที่องค์กรใช้จริงเปรียบเทียบกับวิธีการฝึกอบรมที่ควรนำมาใช้ กลุ่มตัวอย่างคือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 448 บริษัท ผลวิจัยพบว่า วิธีการฝึกอบรมพนักงานในแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่บริษัทส่วนใหญ่เลือกใช้อันดับแรกคือ การฝึกอบรมแบบการบรรยาย เพื่อเพิ่มทักษะทางด้านเทคโนโลยี รองลงมาเป็นการฝึกอบรมแบบการอภิปราย เพื่อเพิ่มทักษะด้านการจัดการและทักษะด้านกลยุทธ์ และบริษัทส่วนใหญ่เลือกทักษะการทำงานเป็นทีมเป็นการฝึกอบรมแบบใช้สถานการณ์จำลอง และทักษะการสื่อสาร เป็นการฝึกอบรมแบบการฝึกปฏิบัติ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อยืนยันผลของการศึกษาในครั้งนี้ โดยประชากรในการวิจัยคือพนักงานบริษัท ABC จำกัด ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เฟส 9 ตำบลหนองกะขะ อำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี และมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

โดยวิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ปัจจัยที่ศึกษาในการทำวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินงานวิจัยด้วยสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างในบริษัท ABC จำกัด ในแผนกบัญชี, แผนกจัดซื้อ, แผนกสินค้าคงคลัง, แผนกออกแบบ, แผนกบริหารธุรกิจ, แผนกทรัพยากรมนุษย์, แผนกการผลิต, แผนกซ่อมบำรุง และแผนกคลังสินค้า จำนวน 14 คน โดยมีความประสงค์ในการหาแนวทางความต้องการพื้นฐานการอบรมด้านเทคโนโลยีที่พนักงานต้องการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัย คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 362 คน และได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ ตำแหน่งพนักงานทั่วไปและผู้จัดการแผนก โดยได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposefully Sampling) จากการคัดเลือกผู้ใช้ข้อมูลโดยผู้จัดการทั่วไปของแต่ละแผนกเป็นผู้คัดเลือก ให้เข้ากรให้ข้อมูล จำนวน 14 คน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด			
	แผนก	ตำแหน่งงาน	อายุงาน (ปี)	จำนวน (คน)
กลุ่มพนักงานทั่วไป และผู้จัดการแผนก จำนวน 14 คน	แผนกบัญชี	พนักงานทั่วไป	5	1
		พนักงานทั่วไป	3	1
	แผนกจัดซื้อ	พนักงานทั่วไป	7	1
	แผนกสินค้าคงคลัง	พนักงานทั่วไป	8	1
	แผนกออกแบบ	พนักงานทั่วไป	10	1
		ผู้จัดการแผนก	8	1
	แผนกบริหารธุรกิจ	พนักงานทั่วไป	5	1
		ผู้จัดการแผนก	9	1
	แผนกทรัพยากรมนุษย์	พนักงานทั่วไป	5	1
		ผู้จัดการแผนก	2	1
	แผนกการผลิต	พนักงานทั่วไป	8	1
		ผู้จัดการแผนก	12	1
	แผนกซ่อมบำรุง	พนักงานทั่วไป	3	1
	แผนกคลังสินค้า	พนักงานทั่วไป	6	1
รวม				14

ตารางที่ 3 รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยให้ผู้จัดการทั่วไปของแต่ละส่วนงาน คัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมด้านเทคโนโลยี โดยมี คุณสมบัติมีดังนี้

1. เป็นพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป ถึง ผู้จัดการแผนก
2. มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับดี
3. มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานด้วยคอมพิวเตอร์เป็นประจำ
4. เคยผ่านการอบรมด้านเทคโนโลยีทั้งจากภายใน และภายนอกบริษัท

3.1.2 ปัจจัยที่ศึกษาในการทำวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 - 1.1. ความต้องการอยากรู้
 - 1.2. มโนทัศน์ของผู้เรียน
 - 1.3. บทบาทและประสบการณ์ของผู้เรียน
 - 1.4. ความพร้อมที่จะเรียนรู้
 - 1.5. การนำไปสู่การเรียนรู้
 - 1.6. แรงจูงใจ
2. รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.1. รูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.2. ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.1 ลำดับขั้นตอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม
4. อื่นๆ
 - 4.1. ปัญหาจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีเครื่องมือวิจัย ดังนี้

3.1.3.1 ผู้วิจัย

ทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ และผู้สังเกตการณ์ โดยมีกรบันทึกเสียง รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ทักษะในการสื่อสาร การรวบรวมข้อมูล การค้นคว้า การดำเนินการวิจัย และการสรุปผลวิจัย

3.1.3.2 คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด ดำเนินการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 - 1.1 ความต้องการอยากรู้
 - 1.2 มโนทัศน์ของผู้เรียน
 - 1.3 บทบาทและประสบการณ์ของผู้เรียน
 - 1.4 ความพร้อมที่จะเรียนรู้
 - 1.5 การนำไปสู่การเรียนรู้
 - 1.6 แรงจูงใจ
2. รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4 เครื่องแบบบันทึกเสียง

เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ช่วยในการบันทึกผลสัมภาษณ์ เพื่อนำมาทบทวน และสรุปผลตามประเด็นคำถามได้อย่างครบถ้วน

3.1.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. สร้างชุดคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม
3. นำชุดคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบและแนะนำ
4. นำชุดคำถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย ที่ทำได้โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนตรวจสอบ และต้องมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ที่มากกว่า 0.6 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่มากกว่า 0.7 ตามลำดับ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการทำ IOC ได้แก่
 - 4.1 ดร.สุรดี สุพิชญางกูร
 - 4.2 ดร.อัจจิมา ศุภจริยาวัตร
 - 4.3 ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ
- 5 นำชุดคำถามเสนอต่อกรรมการจริยธรรม เพื่อพิจารณาชุดคำถามให้สอดคล้องต่อหลักจริยธรรมการวิจัย มีรหัสโครงการวิจัยคือ G-HU 052/2565 และผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในวันที่ 12 เมษายน 2565

3.1.5 วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำชุดคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง และจริยธรรมการวิจัยมาใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในบริษัท ABC จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เฟส 9 จ.ชลบุรี โดยวิธีการบันทึกเสียงและจดบันทึก

นำผลของการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดข้อความ จากนั้นทำการวิเคราะห์ความหมายทางภาษา ความรู้สึก และนัยที่แอบแฝง จากนั้นนำมาสรุปผลเพื่อนำมาเป็นแนวทางความต้องการพื้นฐานการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

จัดการประชุมเพื่อดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้จัดการทั่วไปจากแผนกบัญชี, แผนกจัดซื้อ, แผนกสินค้าคงคลัง, แผนกออกแบบ, แผนกบริหารธุรกิจ, แผนกบริหารธุรกิจ, แผนกซ่อมบำรุง, แผนกคลังสินค้า, แผนกทรัพยากรมนุษย์, แผนกการผลิต และผู้จัดการส่วนจากแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 7 คน เพื่อยืนยันผลงานวิจัย และสรุปผลงานวิจัยพร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการฝึกอบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีรายละเอียดในการวิจัยดังนี้

3.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัย คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 362 คน และได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ตำแหน่งผู้จัดการส่วนและผู้จัดการทั่วไป โดยได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposefully Sampling) ให้เข้าการให้ข้อมูล จำนวน 7 คน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด			
	แผนก	ตำแหน่งงาน	อายุงาน (ปี)	จำนวน (คน)
กลุ่มส่วนและ ผู้จัดการทั่วไป จำนวน 7 คน	แผนกบัญชี	ผู้จัดการทั่วไป	3	1
	แผนกจัดซื้อ และสินค้าคงคลัง	ผู้จัดการทั่วไป	12	1
	แผนกออกแบบ	ผู้จัดการทั่วไป	16	1
	แผนกบริหารธุรกิจ แผนกซ่อม บำรุง และแผนกคลังสินค้า	ผู้จัดการทั่วไป	3	1
	แผนกทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการทั่วไป	1	1
	แผนกการผลิต	ผู้จัดการทั่วไป	2	1
	แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้จัดการส่วน	29	1
	รวม			7

ตารางที่ 4 รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างการสนทนากลุ่ม

3.2.2 ปัจจัยที่ศึกษาในการทำวิจัย

1. แนวทางการฝึกอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัย

ทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ และผู้สังเกตการณ์ โดยมีการบันทึกเสียง รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ทักษะในการสื่อสาร การรวบรวมข้อมูล การค้นคว้า การดำเนินการวิจัย และการสรุปผลวิจัย

2. คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ดำเนินการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม เป็นการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการฝึกอบรมพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องเทปบันทึกเสียง

เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ช่วยในการบันทึกผลสัมภาษณ์ เพื่อนำมาทบทวน และสรุปผลตามประเด็นคำถามได้อย่างครบถ้วน

3.2.4 วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำเสนอแนวทางการฝึกอบรมพื้นฐานการฝึกอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างจากขั้นตอนที่ 1
2. ดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้จัดการส่วน และผู้จัดการทั่วไปยืนยันผลการวิจัย และร่วมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผล เพื่ออภิปรายความต้องการพื้นฐานการอบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับกลุ่มพนักงานทั่วไปและผู้จัดการแผนกที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้จัดการทั่วไปของแผนกบัญชี, แผนกจัดซื้อ, แผนกสินค้าคงคลัง, แผนกออกแบบ, แผนกบริหารธุรกิจ, แผนกทรัพยากรมนุษย์, แผนกการผลิต, แผนกซ่อมบำรุง และแผนกคลังสินค้า และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้จัดการส่วนแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้จัดการทั่วไปแผนกบัญชี, แผนกจัดซื้อ, แผนกสินค้าคงคลัง, แผนกออกแบบ, แผนกบริหารธุรกิจ, แผนกบริหารธุรกิจ, แผนกซ่อมบำรุง, แผนกคลังสินค้า, แผนกทรัพยากรมนุษย์ และแผนกการผลิต ในบริษัท ABC จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เฟส 9 โดยแบ่งผลวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึกในหัวข้อการศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด เพื่อหาแนวทางความต้องการพื้นฐานการฝึกอบรมภายในด้านเทคโนโลยี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ดังนี้

รหัสผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด			
	แผนก	ตำแหน่งงาน	อายุงาน (ปี)	จำนวน (คน)
A1	บัญชี	พนักงานทั่วไป	5	1
A2	บัญชี	พนักงานทั่วไป	3	1
A3	จัดซื้อ	พนักงานทั่วไป	7	1
A4	สินค้าคงคลัง	พนักงานทั่วไป	8	1
A5	ออกแบบ	พนักงานทั่วไป	10	1
A6	ออกแบบ	ผู้จัดการแผนก	8	1
A7	บริหารธุรกิจ	พนักงานทั่วไป	5	1
A8	บริหารธุรกิจ	ผู้จัดการแผนก	9	1
A9	ทรัพยากรมนุษย์	พนักงานทั่วไป	5	1
A10	ทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการแผนก	2	1
A11	การผลิต	พนักงานทั่วไป	8	1
A12	การผลิต	ผู้จัดการแผนก	12	1
A13	ซ่อมบำรุง	พนักงานทั่วไป	3	1
A14	คลังสินค้า	พนักงานทั่วไป	6	1
รวม				14

ตารางที่ 5 รหัสของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก

โดยสามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ตามประเด็นที่ศึกษาได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการอบรม

โดยมีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เช่น ความต้องการอยากรู้ มโนทัศน์ของผู้เรียน บทบาทและประสบการณ์ของผู้เรียน ความพร้อมที่จะเรียนรู้ การนำไปสู่การเรียนรู้ และแรงจูงใจ โดยผู้ให้ข้อมูลได้ตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

A1 กล่าวว่า “บทบาทและหน้าที่ของพนักงานมีผลต่อการเรียนรู้มากที่สุด เนื่องจากพนักงานในแต่ละแผนก มีความบทบาทและความรับผิดชอบต่างกัน จึงทำให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีต่างกัน เช่น ผู้ให้ข้อมูลอยู่แผนกบัญชี มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบค่อนข้างมากจึงทำให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีค่อนข้างมาก แต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความต้องการในการเรียนรู้ และแรงจูงใจในการนำไปใช้ด้วย”

A2 กล่าวว่า “หากมีแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ยิ่งถ้าหากพนักงานสามารถเลือกหัวข้อที่จะต้องการศึกษาได้ด้วยตนเองก็จะยิ่งเพิ่มความน่าเรียนรู้ยิ่งขึ้นไปอีก”

A3 กล่าวว่า “ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิดที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเพิ่มเติม เพื่อที่จะนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่องานกับบริษัทลูกค้าต่างๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลรับผิดชอบอยู่”

A4 กล่าวว่า “ในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นการทำงานในรูปแบบดิจิทัล รวมถึงการทำงานในส่วนของสินค้าคงคลังที่รับผิดชอบอยู่ จึงเกิดความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ในการทำงานให้ง่ายขึ้น และอยู่ในรูปดิจิทัลมากยิ่งขึ้น”

A5 กล่าวว่า “การทำงานในปัจจุบันมีผลต่อการตัดสินใจในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการทำงาน หากมีการเปิดการอบรมในหัวข้อที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ก็จะทำให้การอบรมน่าสนใจมากยิ่งขึ้น”

A6 กล่าวว่า “ในปัจจุบันมีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนการทำงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลมากขึ้น หากแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดการอบรมที่สอนถึงวิธีการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ก็จะมีเกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น”

A7 กล่าวว่า “เทคโนโลยีใหม่สามารถที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจ จึงทำให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อที่จะสามารถนำไปช่วยในการทำงานได้”

A8 กล่าวว่า “การทำงานด้วยคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากเมื่อก่อน จึงมีความเห็นว่าพนักงานทุกคนควรมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในการทำงาน”

A9 กล่าวว่า “ในยุค *Digital Transform* การทำงานต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นดิจิทัลมากขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้งานสามารถทำงานได้อย่างเท่าทันเทคโนโลยี”

A10 กล่าวว่า “เนื่องจากการทำงานในยุค *new normal* การทำงานหลายๆอย่างถูกปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัลมากขึ้น ดังนั้นการอบรมด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน”

A11 กล่าวว่า “พนักงานในแผนกการผลิต ไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากงานที่รับผิดชอบไม่ได้มีการใช้งานด้านเทคโนโลยีเยอะเท่ากันแผนกอื่น ดังนั้นแผนกการผลิตจึงต้องอาศัยแรงจูงใจในการเชิญชวนให้พนักงานสนใจในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี”

A12 กล่าวว่า “พนักงานไม่ค่อยได้ทำงานกับคอมพิวเตอร์ที่ซับซ้อนมากๆ จึงทำให้พนักงานขาดความต้องการในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี เพราะส่วนมากจะทำงานซ้ำๆเดิมๆ จึงไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ จึงคิดว่าหากมีการอบรมเกี่ยวกับการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ถูกต้อง พนักงานก็จะมีพื้นฐานด้านใช้งานคอมพิวเตอร์อย่างถูกต้อง พอที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานต่อไปได้”

A13 กล่าวว่า “ในการทำงานทุกวันนี้ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยคอมพิวเตอร์สักเท่าไร จะมีเพียงการทำรายงานที่ต้องเสนอต่อผู้บริหารเท่านั้น หากแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในส่วนนี้ให้กับพนักงานได้ ก็คาดว่าจะทำให้พนักงานมีความสนใจในการอบรมเพิ่มมากขึ้น”

A14 กล่าวว่า “ในการจัดการคลังสินค้า พนักงานมีหน้าที่แค่ในส่วน ออกเอกสาร และการอัปเดตข้อมูล จึงเห็นว่าพนักงานแผนกการผลิตไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี”

ปัจจัยที่มีผลต่อการอบรม	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด														รวม	%		
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14				
ตามแนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่																		
แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่																		
1. ความต้องการความรู้ในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีของพนักงาน	✓			✓	✓	✓		✓									4	12.50%
2. มโนทัศน์ด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓							6	18.75%
3. บทบาทและประสบการณ์ของพนักงาน	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓							7	21.87%
4. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน			✓	✓	✓	✓		✓									4	12.50%
5. การนำไปสู่การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน						✓				✓		✓					4	12.50%
6. แรงจูงใจในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน	✓	✓			✓	✓		✓									7	21.87%
																	รวม	100%

ตารางที่ 6 แสดงผลการสังเกตการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยตามแนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม

จากตารางที่ 6 พบว่าผลสัมฤทธิ์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยตามแนวคิด การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 บทบาทและประสบการณ์ของพนักงาน และแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน โดยผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ที่ ประเด็นละ 21.87% ลำดับที่ 2 มโนทัศน์ด้านการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ พนักงาน โดยผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ที่ 18.75% และลำดับที่ 3 ความ ต้องการอยากรู้ในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีของพนักงาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน และ การนำไปสู่การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของพนักงาน โดยผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ที่ปัจจัยละ 12.5%

ข้อคำถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม

โดยมีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม เช่น รูปแบบการ อบรมที่ควรจะเป็น และปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดย ผู้ใช้ข้อมูลได้ตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

A1 กล่าวว่า “ควรเป็นการจัดอบรมที่มีการลงมือปฏิบัติจริง อาจจะไม่ได้ลงมือกับ งานที่ทำอยู่จริงๆ แต่ควรให้พนักงานได้ลองปฏิบัติในการอบรม โดยเป็นการ อบรมจากผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อนั้นๆ”

A2 กล่าวว่า “การอบรมควรมีกิจกรรมเพิ่มเติมจากการอบรม นอกเหนือจากการทำ workshop ภายในห้อง เพื่อที่จะทำให้การอบรมไม่น่าเบื่อจนเกินไป และมีของขวัญ เล็กๆ น้อยๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้”

A3 กล่าวว่า “ควรมีตัวอย่างให้ลองทำ เพื่อให้สามารถเข้าใจในเนื้อหาได้มากขึ้น โดยแต่ละการอบรมควรมีการพิจารณาเนื้อหาในการจัดอบรม หากเนื้อหาไม่ยากมาก ก็จัดให้เป็นการอบรมแบบ e-learning แต่ถ้าหากมีเนื้อหาที่ค่อนข้างยากก็ให้ จัดเป็นการอบรมในห้อง”

A4 กล่าวว่า “อยากให้จัดการอบรมในรูปแบบ e-learning ที่สามารถเรียนรู้ได้ ตลอดเวลา และต้องการเนื้อหาการอบรมที่ทำตามได้ และนำไปใช้ได้จริง”

A5 กล่าวว่า “อยากให้มีการจัดการอบรมที่ได้มีการฝึกปฏิบัติจริง และสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ต่อได้”

A6 กล่าวว่า “จัดการอบรมแบบในห้องเรียนที่มีตัวอย่างในการอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหา และการนำไปใช้จริงได้”

A7 กล่าวว่า “การอบรมในห้อง ที่มีตัวอย่างให้คัดทำให้ห้อง มีผู้ที่มีความรู้ในด้านนั้นๆ เป็นผู้ให้ข้อมูล”

A8 กล่าวว่า “การอบรมในรูปแบบใดก็ได้ เพียงจะต้องพิจารณาในส่วนของเนื้อหา และเวลาให้เหมาะสมกับรูปแบบของการอบรมที่จัดขึ้น และมีตัวอย่างให้ลองปฏิบัติจริงในห้องเรียน”

A9 กล่าวว่า “การอบรมในรูปแบบ e-learning ซึ่งจะต้องมีเนื้อหา และระยะเวลาที่เหมาะสม โดยเนื้อหาในการอบรม ควรถูกเตรียมโดยผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ”

A10 กล่าวว่า “การจัดอบรมในรูปแบบคลิป VDO มีแบบทดสอบหรือตัวอย่างให้ทำตามหัวข้อที่อบรม และให้ทำส่งในเวลาที่กำหนด เพื่อให้สามารถจัดการเวลาในการเข้าอบรมได้เอง”

A11 กล่าวว่า “การอบรมที่มีเนื้อหาที่นำไปใช้ประยุกต์กับการทำงานได้จริง โดยเน้นการอบรมที่มีการลงมือทำจริงตามหัวข้อที่จัดอบรม”

A12 กล่าวว่า “ต้องการให้มีการจัดการอบรมแบบที่มีการเรียนรู้ในห้องเรียน มีตัวอย่างให้ทดลองทำ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ได้ และบรรยากาศในห้องเรียนไม่เครียดจนเกินไป”

A13 กล่าวว่า “อบรมผ่านVDO เพื่อพนักงานสามารถเข้าเรียนรู้ด้วยตัวเองในหัวข้อที่ต้องการ และสามารถปรับตารางเวลาเพื่อให้เรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นตามตารางงาน”

A14 กล่าวว่า “อยากให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้งานระบบ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

รูปแบบการอบรม ที่มีผลต่อการอบรม	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด														รวม	%	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14			
รูปแบบการอบรม																	
1. การฝึกอบรมแบบแยกส่วน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓					8	53.33%
2. การฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานจริง					✓							✓				2	13.33%
3. การฝึกอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตัวเอง			✓	✓			✓	✓				✓				5	33.33%
4. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน																0	0%
																รวม	100%
ปัจจัยที่มีผลต่อผลต่อรูปแบบการอบรม																	
a. ความเชี่ยวชาญของวิทยากร	✓							✓								2	11.11%
b. บรรยากาศในห้องอบรม		✓									✓					2	11.11%
c. เนื้อหาที่ใช้ในการอบรม			✓			✓		✓								4	22.22%
d. ระยะเวลาในการอบรม				✓				✓	✓			✓				5	27.78%
e. เป้าหมายของการอบรม				✓	✓	✓					✓					5	27.78%
																รวม	100%

ตารางที่ 7 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากตารางที่ 7 พบว่าผลสัมฤทธิ์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งออก รูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีนี้ที่ควรจะเป็น และปัจจัยที่มีผลต่อการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยสามารถสรุปรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การอบรมแบบแยกส่วน มีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 53.33% ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 33.33% และลำดับที่ 3 การฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานจริง มีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่

และสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยี ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ระยะเวลาในการอบรม และเป้าหมายของการอบรม มีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ ประเด็นละ 27.28% ลำดับที่ 2 เนื้อหาที่ใช้ในการอบรม มีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 22.22% ลำดับที่ 3 ความเชี่ยวชาญของวิทยากร และบรรยากาศในห้องอบรมมีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ประเด็นละ 11.11%

ข้อคำถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยมีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ โดยผู้ใช้ข้อมูลได้ตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

A1 กล่าวว่า “ขั้นตอนการอบรมควรเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะออกแบบการอบรมในเหมาะสมกับสภาพปัญหาของพนักงาน และทำให้พนักงานมีความรู้เพียงพอที่จะไม่ทำให้เกิดปัญหาเดิมๆซ้ำอีก”

A2 กล่าวว่า “การอบรมควรเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรมก่อน เพื่อให้การอบรมมีเป้าหมายที่ชัดเจน จากนั้นจึงค่อยทำการอบรม เนื่องจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอาจมีความแตกต่างกันไปตามสิ่งที่ต้องการนำไปประยุกต์ใช้”

A3 กล่าวว่า “ควรเริ่มจากการประเมินความต้องการในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานก่อน แล้วจึงค่อยนำไปออกแบบการอบรม เนื่องจากพนักงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกันก็มีความต้องการในการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกันออกไปด้วย”

A4 กล่าวว่า “ควรกำหนดเป้าหมายว่าต้องการให้พนักงานมีความรู้ หรือทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในเรื่องใด เพื่อให้การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากการอบรมควรมีวัตถุประสงค์ในการอบรมที่ชัดเจน”

A5 กล่าวว่า “ควรมีการสำรวจระดับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานก่อนทำการออกแบบการอบรม เนื่องจากระดับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานเป็นตัวแปรที่ทำให้การจัดการอบรมควรแตกต่างกัน”

A6 กล่าวว่า “การอบรมควรจัดตามโครงการที่ได้มอบหมายมา เพื่อให้การอบรมมีแนวทางการอบรมและการประเมินผลที่ชัดเจน หากโครงการที่ได้รับหรือวิธีการประเมินเปลี่ยนไปแนวทางการอบรมก็จะเปลี่ยนตามไปด้วย”

A7 กล่าวว่า “ควรจัดการอบรมตามปัญหาด้านเทคโนโลยีที่พนักงานพบเจอ เพื่อให้การอบรมสามารถมีผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลได้ชัดเจน และเป็นการแก้ปัญหาได้ตรงจุด”

A8 กล่าวว่า “ควรเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการ เพื่อให้การอบรมมีขอบเขตในส่วนของเนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ชัดเจน และสามารถกำหนดวิธีการประเมินได้อย่างถูกต้อง”

A9 กล่าวว่า “เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาและความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน จากนั้นจึงนำมาออกแบบการอบรม จนได้ออกมาเป็นวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน”

A10 กล่าวว่า “การออกแบบการอบรม ควรเริ่มจากการพูดคุยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์กับผู้จัดการ หรือหัวหน้าของแต่ละแผนก เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่แต่ละแผนกต้องการจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะหากมีเป้าหมายต่างกัน การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็จะออกมาแตกต่างกันด้วย”

A11 กล่าวว่า “ควรสำรวจสิ่งที่ต้องการด้านเทคโนโลยีจากพนักงานในแต่ละแผนก เพื่อที่จะนำมาออกแบบวิธีการที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานแต่ละแผนก”

A12 กล่าวว่า “อยากให้อบรมตามความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ก่อนที่จะเริ่มทำการวางแผนการอบรม”

A13 กล่าวว่า “การออกแบบการอบรม ควรออกแบบตามปัญหาเดิมๆ ที่ได้แจ้งไป
ยังแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศเพียงพอที่จะไม่ทำให้ปัญหาเดิมๆ เกิดขึ้นอีก”

A14 กล่าวว่า “ควรมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการอบรมด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีการกำหนดวิธีการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้มี
ขอบเขตของการอบรม และกรอบของเนื้อหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น”



ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอน การออกแบบการอบรมด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด															
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	รวม	%
ลำดับขั้นตอนการอบรม ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ																
1. การอบรมแบบ ADDIE MODEL	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	57.14%
2. การอบรมแบบ Backward Design	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	42.86%
															รวม	100%
ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบการอบรม ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ																
1. ความต้องการของพนักงาน			✓					✓			✓				3	16.67%
2. ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					✓			✓							2	11.11%
3. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓					✓						✓			3	16.67%
4. วัตถุประสงค์ของการอบรม		✓			✓					✓		✓			5	27.77%
5. การประเมินผลหลังการอบรม					✓							✓			2	11.11%
6. ทักษะด้านเทคโนโลยีของพนักงาน			✓			✓							✓		3	16.67%
															รวม	100%

ตารางที่ 8 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากตารางที่ 8 พบว่าผลสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งออกเป็น ลำดับขั้นตอนการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ควรจะเป็น และปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

โดยสามารถสรุปได้ว่าลำดับขั้นตอนการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การอบรมแบบ ADDIE MODEL หรือการอบรมที่เริ่มจากขั้นตอนการวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้และการประเมินผล โดยมีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 57.14% และลำดับที่ 2 การอบรมแบบ Backward Design หรือการอบรมที่เริ่มจากขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการประเมินผล และการวางแผนการอบรม โดยมีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 42.84%

และสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 วัตถุประสงค์ของการอบรม โดยมีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 27.77 ลำดับที่ 2 ความต้องการของพนักงาน ทักษะด้านเทคโนโลยีของพนักงาน และปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ประเด็นละ 16.67% และลำดับที่ 3 การกิจที่ได้รับมอบหมาย และการประเมินผลการอบรม โดยมีผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ประเด็นละ 11.11%

ข้อความคำถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด

โดยมีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ โดยผู้ใช้ข้อมูลได้ตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

A1, A7 และ A9 กล่าวไปในทิศทางเดียวกัน ว่า “ไม่ได้มีการจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมานานมากแล้ว ทำให้พนักงานไม่ได้มีการอัปเดตความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเดิมทีไม่ได้มีประเมินผล หรือการติดตามผลหลังการอบรม”

A2, A10 และ A13 กล่าวไปในทิศทางเดียวกัน ว่า “ไม่เคยทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะไม่มีการจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเลยตั้งแต่เข้าทำงานที่นี่”

A3, A4, A6, A11 และ A14 กล่าวไปในทิศทางเดียวกัน ว่า “ไม่มีการจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมานานมาแล้ว และไม่เคยมีการสำรวจความต้องการ

ของพนักงานมาก่อน ทำให้ไม่สามารถวัดผล หรือติดตามผลของการอบรมได้อย่างแท้จริง”

A5, A8 และ A12 กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า “ไม่ได้มีการจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมานานแล้ว และไม่ได้มีการสื่อสารเกี่ยวกับการอบรมให้กับพนักงานเลย”



ปัญหาที่พบเจอจากการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด															
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	รวม	%
1. ไม่มีการอบรมให้กับพนักงานมาเป็น เวลานาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	39.29%
2. ไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการ อบรมให้พนักงานรับทราบ		✓			✓		✓			✓		✓	✓		6	21.43%
3. ไม่มีการสำรวจความต้องการของ พนักงาน			✓	✓		✓				✓	✓		✓		5	17.86%
4. ไม่มีการติดตามผล หรือประเมินผล หลังการอบรม	✓						✓								3	10.71%
5. ไม่ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการอบรม เนื่องจากไม่เคยได้รับการอบรม		✓							✓				✓		3	10.71%
															รวม	100%

ตารางที่ 9 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

จากตารางที่ 9 พบว่าผลสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด สามารถสรุปปัญหาจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเรียงลำดับตามค่าความถี่ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ไม่มีการอบรมให้กับพนักงานมาเป็นเวลานาน โดยผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 39.29% ลำดับที่ 2 ไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการอบรมให้พนักงานรับทราบ โดยผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 21.43% และลำดับที่ 3 ไม่มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน โดยผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นนี้อยู่ 17.86%



ประเด็นในการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด															
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	รวม	%
ปัจจัยที่มีผลต่อการอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่																
1. บทบาทและประสบการณ์ของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	21.87%
2. แรงจูงใจในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	21.87%
3. มโนทัศน์ด้านการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	18.75%
4. ความต้องการความรู้ในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	12.50%
5. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	12.50%
6. การนำไปสู่การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	12.50%
															รวม	100%

ตารางที่ 10 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

ประเด็นในการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด														รวม	%	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14			
รูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ																	
1. การฝึกอบรมแบบแยกส่วน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	53.33%
2. การฝึกอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตัวเอง			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	33.33%
3. การฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานจริง					✓									✓		2	13.33%
4. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน																0	0%
																รวม	100%
ปัจจัยที่มีผลต่อผลต่อรูปแบบการอบรม																	
1.1. เป้าหมายของการอบรม				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	27.78%
1.2. ระยะเวลาในการอบรม				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	27.78%
1.3. เนื้อหาที่ใช้ในการอบรม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	22.22%
1.4. ความเชี่ยวชาญของวิทยากร	✓															2	11.11%
1.5. บรรยากาศในห้องอบรม		✓												✓		2	11.11%
																รวม	100%

ตารางที่ 11 แสดงผลการตั้งคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด (ต่อ)

ประเด็นในการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด														รวม	%	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14			
ลำดับขั้นตอนการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ																	
1. การอบรมแบบ ADDIE MODEL	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	57.14%
2. การอบรมแบบ Backward Design		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	42.86%
																รวม	100%
ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ																	
1. วัตถุประสงค์ของการอบรม	✓			✓						✓					✓	5	27.77%
2. ความต้องการของพนักงาน			✓						✓		✓					3	16.67%
3. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓					✓							✓			3	16.67%
4. ทักษะด้านเทคโนโลยีของพนักงาน			✓			✓								✓		3	16.67%
5. การกิจที่ได้รับมอบหมาย					✓	✓			✓							2	11.11%
6. การประเมินผลหลังการอบรม					✓									✓		2	11.11%
																รวม	100%

ตารางที่ 12 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ บริษัท ABC จำกัด (ต่อ)

ประเด็นในการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ABC จำกัด														รวม	%	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14			
ปัญหาที่พบจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด																	
1. ไม่มีการอบรมให้กับพนักงานมากเป็นเวลานาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	39.29%
2. ไม่มีการประชุมสัมพัธ์เกี่ยวกับการอบรมให้พนักงานรับทราบ		✓			✓		✓		✓		✓		✓			6	21.43%
3. ไม่มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน			✓	✓	✓	✓				✓	✓			✓		5	17.86%
4. ไม่มีการติดตามผล หรือประเมินผลหลังการอบรม	✓							✓								3	10.71%
5. ไม่ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการอบรมเนื่องจากไม่เคยได้รับการอบรม		✓								✓			✓			3	10.71%
																รวม	100%

ตารางที่ 13 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานการอบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด (ต่อ)

ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การดำเนินการสนทนากลุ่มในประเด็นงานวิจัยในหัวข้อการศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด โดยเป็นการนำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมานำเสนอในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันผลการดำเนินการ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย ผู้จัดการทั่วไปแผนกบัญชี, แผนกจัดซื้อ และสินค้าคงคลัง, แผนกออกแบบ, แผนกบริหารธุรกิจ แผนกซ่อมบำรุง และแผนกคลังสินค้า, แผนกทรัพยากรมนุษย์, แผนกการผลิต และผู้จัดการส่วนแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด			
	แผนก	ตำแหน่งงาน	อายุงาน (ปี)	จำนวน (คน)
B1	แผนกบัญชี	ผู้จัดการทั่วไป	3	1
B2	แผนกจัดซื้อ และสินค้าคงคลัง	ผู้จัดการทั่วไป	12	1
B3	แผนกออกแบบ	ผู้จัดการทั่วไป	16	1
B4	แผนกบริหารธุรกิจ แผนกซ่อมบำรุง และแผนกคลังสินค้า	ผู้จัดการทั่วไป	3	1
B5	แผนกทรัพยากรมนุษย์	ผู้จัดการทั่วไป	1	1
B6	แผนกการผลิต	ผู้จัดการทั่วไป	2	1
B7	แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้จัดการส่วน	29	1
รวม				7

ตารางที่ 14 รหัสของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสนทนากลุ่ม สามารถสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามประเด็นที่ศึกษาได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม คือ ความต้องการอยากรู้ในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีของพนักงาน บทบาทและประสบการณ์ของพนักงาน และแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน

การยอมรับ / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ประเด็นความคิดเห็น							รวม
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
เห็นด้วยกับผลวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการอธิบายให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓		✓		✓	✓	✓	5
2. ควรมีการสำรวจตารางการอบรมและตารางงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการอบรมได้อย่างเต็มที่		✓	✓	✓				3

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม

จากตารางที่ 15 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้ยอมรับผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม ทั้งหมด 7 คน โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการอธิบายให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ควรมีการสำรวจตารางการอบรม และตารางงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการอบรมได้อย่างเต็มที่

ข้อคำถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม คือ การฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมแบบบรรยาย การฝึกอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตัวเอง และการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

การยอมรับ / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ประเด็นความคิดเห็น							รวม
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
เห็นด้วยกับผลวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1. มีความประสงค์ให้จัดการอบรมในรูปแบบออนไลน์สำหรับพนักงานระดับผู้จัดการ	✓		✓	✓	✓		✓	5
2. มีความประสงค์ให้จัดการอบรมทั้งในห้องและออนไลน์ สำหรับการอบรมที่มีผู้เข้าร่วมการอบรมจำนวนมาก		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม

จากตารางที่ 16 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้ยอมรับผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม ทั้งหมด 7 คน โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. มีความประสงค์ให้จัดการอบรมทั้งในห้องและออนไลน์ สำหรับการอบรมที่มีผู้เข้าร่วมการอบรมจำนวนมาก
2. มีความประสงค์ให้จัดการอบรมในรูปแบบออนไลน์สำหรับพนักงานระดับผู้จัดการ

ข้อคำถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม คือ ความต้องการของพนักงาน ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร วัตถุประสงค์ในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และระดับทักษะด้านเทคโนโลยีของพนักงาน

การยอมรับ / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ประเด็นความคิดเห็น							รวม
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
เห็นด้วยกับผลวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1. ควรมีการเตรียมสื่อการสอน และเอกสารการสอนเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปศึกษาทบทวนได้อีกหลังจากจบการอบรมไปแล้ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

จากตารางที่ 17 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้ยอมรับผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม ทั้งหมด 7 คน โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน และนำมาจัดทำเอกสารให้ความรู้ หรือจัดการอบรม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในการแก้ปัญหาเบื้องต้น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นแบบซ้ำๆ เดิมๆ

ข้อคำถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC

จำกัด

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด คือ ไม่มีการอบรมให้กับพนักงานมาเป็นเวลานาน ไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการอบรม ให้พนักงานรับทราบ ไม่มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน ไม่มีการติดตามผล หรือ ประเมินผลหลังการอบรม และไม่ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการอบรม เนื่องจากไม่เคยได้รับการอบรม

การยอมรับ / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ประเด็นความคิดเห็น							รวม
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
เห็นด้วยกับผลวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนด ขั้นตอนการออกแบบการอบรม

จากตารางที่ 18 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้ยอมรับผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม ทั้งหมด 7 คน โดยไม่มีข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

การยอมรับ / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ประเด็นความคิดเห็น							รวม
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
เห็นด้วยกับผลวิจัย								
1. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. รูปแบบการยอมรับที่มีผลต่อการ ยอมรับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอน การออกแบบการยอมรับด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ปัญหาที่พบเจอจากการยอมรับด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มี ผลต่อการฝึกอบรม								
1. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศควรมี การอธิบายให้พนักงานเข้าใจถึง ความสำคัญของการเพิ่มทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓		✓		✓	✓	✓	5
2. ควรมีการสำรวจตารางการอบรม และตารางงานของพนักงานเพื่อให้ พนักงานมีความพร้อมในการอบรม ได้อย่างเต็มที่		✓	✓	✓				3

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการ
อบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

การยอมรับ / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ประเด็นความคิดเห็น							รวม
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม								
1. มีความประสงค์ให้จัดการอบรม ทั้งในห้องและออนไลน์ สำหรับ การอบรมที่มีผู้เข้าร่วมการ อบรมจำนวนมาก		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. มีความประสงค์ให้จัดการอบรม ในรูปแบบออนไลน์สำหรับ พนักงานระดับผู้จัดการ	✓		✓	✓	✓		✓	5
ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการ ออกแบบการอบรม								
1. ควรมีการเตรียมสื่อการสอน และ เอกสารการสอนเพื่อให้พนักงาน สามารถนำไปศึกษาทบทวนได้ อีกหลังจากจบการอบรมไปแล้ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการ
อบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด (ต่อ)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด มีข้อสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม และปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

ส่วนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีของบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ตามข้อคำถาม ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

ข้อคำถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม คือ 1) บทบาทและประสบการณ์ของพนักงาน และแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการต้องการที่จะเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันออกไป 2) มโนทัศน์ด้านการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในส่วนของ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของโลก และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาด โควิด 19 ที่เป็นเหตุที่ทำให้เกิดการ

เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ความต้องการอยากรู้ในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน และการนำไปสู่การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะเรียนรู้ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อที่จะนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้อย่างทันสมัย

โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสนทนากลุ่ม ดังนี้ 1) แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการอธิบายให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 2) ควรมีการสำรวจตารางการอบรมและตารางงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการอบรมได้อย่างเต็มที่

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการจัดการอบรมโดยยึดการนำไปประยุกต์ใช้กับงานทำงานในแต่ละหน่วยงานเป็นหลัก ซึ่งหากการอบรมเป็นการอบรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของพนักงานแต่ละแผนกที่มีการทำงานที่แตกต่างกันได้ ก็จะทำให้พนักงานมีแรงบันดาลใจที่จะเข้าร่วมการอบรมมากขึ้น ซึ่งพนักงานแต่ละแผนกได้ทราบสถานการณ์ในปัจจุบันที่เป็นปัจจัยหลักของการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งหน้าที่ของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศจึงควรมีการอธิบายความสำคัญของการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหน่วยงานให้กับพนักงานรับทราบเพื่อให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง

ข้อคำถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. รูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่ารูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรมควรมีรูปแบบ ดังนี้ 1) การอบรมแบบแยกส่วน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการลงมือปฏิบัติจริง หรือมีตัวอย่างในการอบรม ที่ทำให้พนักงานนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ได้ง่ายขึ้น 2)

การฝึกอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตัวเอง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการอบรมผ่านระบบ e-learning หรือในรูปแบบ VDO เพื่อที่จะสามารถเข้าอบรมได้อย่างยืดหยุ่นทุกที่ ทุกเวลา และ 3) การฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานจริง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการนำงานที่รับผิดชอบมาประยุกต์ หรือมาลองปฏิบัติในการอบรม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้ 1) ระยะเวลา และเป้าหมายของการอบรม 2) เนื้อหาที่ใช้ในการอบรม 3) ความเชี่ยวชาญของวิทยากร และบรรยากาศในห้องอบรม ดังนั้นก่อนทำการกำหนดรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในแต่ละหัวข้อการอบรม จะต้องนำปัจจัยแต่ละปัจจัยมาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละหัวข้อการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสนทนากลุ่ม ดังนี้ 1) มีความประสงค์ให้จัดการอบรมทั้งในห้องและออนไลน์ สำหรับการอบรมที่มีเข้าร่วมการอบรมจำนวนมาก และ 2) มีความประสงค์ให้จัดการอบรมในรูปแบบออนไลน์สำหรับพนักงานระดับผู้จัดการ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะให้มีการจัดการอบรมโดยแยกส่วนของการอบรมและการทำงานออกจากกัน ซึ่งอาจจะเป็นทั้งการอบรมแบบในห้องเรียนหรือแบบ e-learning โดยระยะเวลาในการอบรมจะต้องกระชับ หรือสามารถยืดหยุ่นได้ มีเป้าหมายของการอบรมที่ชัดเจน มีเนื้อหาที่เหมาะสม และมีการฝึกปฏิบัติในการอบรม

ข้อคำถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ลำดับขั้นตอนการอบรมด้านเทคโนโลยี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างคิดว่า ลำดับขั้นตอนการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเป็นดังนี้ 1) การอบรมแบบ ADDIE MODEL ซึ่งจะมีขั้นตอนการอบรมดังนี้ การวิเคราะห์ปัญหา, การออกแบบ การวางแผนกลยุทธ์, การสร้างแผน และสื่อที่ใช้ในการอบรม, การนำบทเรียนไปใช้จริง และการประเมินผลการอบรม และ 2) การอบรมแบบ Backward Design ซึ่งจะมีขั้นตอนการอบรมดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย, การกำหนดวิธีการประเมินผล และการวางแผนการอบรม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม มีดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของการอบรม 2) ความต้องการและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) การกิจที่ได้รับมอบหมาย และการประเมินผลการอบรม ซึ่งจะต้องนำปัจจัยในแต่ละปัจจัยมาวิเคราะห์ เพื่อหาขั้นตอนการออกแบบการอบรมที่เหมาะสมกับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในแต่ละหัวข้อการอบรม

โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสนทนากลุ่ม คือ ควรมีการเตรียมสื่อการสอน และเอกสารการสอนเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปศึกษาทบทวนได้อีกหลังจากจบการอบรมไปแล้ว

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการอบรมในรูปแบบของ ADDIE MODEL ซึ่งเป็นการเริ่มขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้วยการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งทางแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องทำการวิเคราะห์ปัญหาหรือสำรวจความต้องการของพนักงาน เพื่อให้การอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ตรงกับความต้องการและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน โดยจะต้องมีการจัดทำในส่วนของเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปทบทวนหลังการอบรม

ข้อคำถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้ 1) ไม่มีการอบรมให้กับพนักงานมาเป็นเวลานาน 2) ไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการอบรมให้พนักงานรับทราบ 3) ไม่มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่าทางแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศควรจัดการอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีการประชาสัมพันธ์ถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม รวมถึงการสำรวจความต้องการในการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากพนักงานเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการอบรมที่พนักงานต้องการต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม จนได้มาซึ่งผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด

จากการสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด สามารถอภิปรายถึงความต้องการพื้นฐานการอบรมภายในด้านเทคโนโลยี ในประเด็นต่างๆได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการจัดการอบรมโดยยึดการนำไปประยุกต์ใช้กับงานทำงานในแต่ละหน่วยงานเป็นหลัก ซึ่งหากการอบรมเป็นการอบรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของพนักงานแต่ละแผนกที่มีการทำงานที่แตกต่างกันได้ ก็จะทำให้พนักงานมีแรงบันดาลใจที่จะเข้าร่วม

การอบรมมากขึ้น ซึ่งพนักงานแต่ละแผนกได้ทราบสถานการณ์ในปัจจุบันที่เป็นปัจจัยหลักของการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งหน้าที่ของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศจึงควรมีการอธิบายความสำคัญของการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหน่วยงานให้กับพนักงานรับทราบ เพื่อให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง

สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของมัลคัม โนลส์ (1980) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือ Andragogical Model ประกอบด้วย ความต้องการรู้, มโนทัศน์ของผู้เรียน, บทบาทและประสบการณ์ของผู้เรียน, ความพร้อมที่จะเรียนรู้, นำไปสู่การเรียนรู้ และแรงจูงใจ

ซึ่งจากผลการวิจัยจะพบว่า พนักงานในบริษัท ABC จำกัคิดให้มีความสำคัญในเรื่องของบทบาทและหน้าที่ แรงจูงใจ รวมถึงมีมโนทัศน์ในการเรียนรู้ที่เข้าใจถึงสถานการณ์ในปัจจุบัน

ข้อคำถามที่ 2 รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะให้มีการจัดการอบรมโดยแยกส่วนของการอบรมและการทำงานออกจากกัน ซึ่งอาจจะเป็นทั้งการอบรมแบบในห้องเรียน หรือแบบ e-learning โดยระยะเวลาในการอบรมจะต้องกระชับ หรือสามารถยืดหยุ่นได้ มีเป้าหมายของการอบรมที่ชัดเจน มีเนื้อหาที่เหมาะสม และมีการฝึกปฏิบัติในการอบรม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐพล ภมรคณเสวิต และนิตยา วงศ์ภินันท์ วัฒนา (2561) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะในงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลวิจัยพบว่า การฝึกอบรมแบบการบรรยาย รองลงมาเป็นการฝึกอบรมแบบการอภิปราย และบริษัทส่วนใหญ่เลือกทักษะการทำงานเป็นทีมเป็นการฝึกอบรมแบบใช้สถานการณ์จำลอง และทักษะการสื่อสาร เป็นการฝึกอบรมแบบการฝึกปฏิบัติ

ข้อคำถามที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการอบรมในรูปแบบของ ADDIE MODEL ซึ่งเป็นการเริ่มขั้นตอนการออกแบบการอบรมด้วยการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งทางแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องทำการวิเคราะห์ปัญหา หรือสำรวจความต้องการของพนักงาน เพื่อให้การอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ตรงกับความต้องการและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน โดยจะต้องมีการจัดทำในส่วนของเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปทบทวนหลังการอบรม

สอดคล้องกับทฤษฎี ADDIE MODEL Florida State University's Center for Education Technology (1975) ที่กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอนแบบ ADDIE MODEL มีขั้นตอนดังนี้ การวิเคราะห์ (Analysis), การออกแบบ (Design), การพัฒนา (Development), การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวภา ปัญจจริยะกุล (2562) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลวิจัยว่า หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย เอกสารหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

ข้อคำถามที่ 4 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC

จำกัด

แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศควรจัดการอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีการประชาสัมพันธ์ถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม รวมถึงการสำรวจความต้องการในการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากพนักงานเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการอบรมที่พนักงานต้องการต่อไป

โดยสามารถสรุปได้ว่าพนักงานในบริษัท ABC จำกัด มีความต้องการที่จะให้จัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแบบแยกส่วนของการอบรมออกจากการทำงานหรือในรูปแบบ e-learning เพื่อให้พนักงานมีเวลาในการอบรมอย่างจริงจัง และสามารถทำความเข้าใจกับเนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้มากขึ้น โดยแบ่งหัวข้อการอบรมตามประเภทงานที่รับผิดชอบ หรือแผนก ซึ่งการอบรมจะต้องมีระยะเวลาและวัตถุประสงค์ของการอบรมที่ชัดเจน มีเนื้อหาที่เหมาะสม มีการฝึกปฏิบัติในการอบรม ซึ่งการอบรมจะถูกออกแบบตามทฤษฎี ADDIE MODEL และมีการจัดทำเอกสารประกอบการอบรม เพื่อให้พนักงานสามารถกลับไปทบทวนเนื้อหาด้านเทคโนโลยีหลังจบการอบรม โดยจะมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีประชาสัมพันธ์ถึงข้อมูลข่าวสาร และมีการสำรวจความต้องการของพนักงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด

จากการศึกษาความต้องการพื้นฐานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความต้องการในการอบรมตามรูปแบบการอบรมตามทฤษฎี ADDIE MODEL โดยสามารถนำมาสร้างเป็นแนวทางการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC จำกัด ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์

เริ่มจากการทำแบบสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยโปรแกรม Microsoft Form และนำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัท ABC จำกัด เพื่อทำข้อมูลวิเคราะห์ความต้องการของพนักงานในแต่ละแผนกที่มีการทำงานแตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ

หลังจากที่ได้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการของพนักงาน จะนำมาออกแบบโดยเริ่มจากวัตถุประสงค์, เนื้อหาการอบรม, สื่อที่ใช้ในการอบรม, เอกสารประกอบการอบรม, แบบประเมินผล และแผนการอบรม เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งเนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเนื้อหาที่ค่อนข้างยากสำหรับพนักงาน จึงต้องมีการออกแบบให้ง่ายต่อความเข้าใจ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา

หลังจากที่ได้ทำการออกแบบการอบรมแล้วนั้น นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแผนการอบรม, สื่อที่ใช้ในการอบรมทั้งในส่วนการอบรมในห้องเรียน หรือการอบรมแบบ e-learning, เอกสารประกอบการอบรม และแบบประเมินผลของการอบรม ซึ่งการสร้างสื่อหรือเอกสารจะต้องสร้างให้ง่ายต่อเข้าใจในเนื้อหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน

ขั้นตอนที่ 4 การทำไปใช้

จัดการอบรมตามแผนงานที่วางไว้ โดยใช้สื่อ และเอกสารประกอบการอบรมที่สร้างไว้ ซึ่งผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะด้านการสื่อสาร สามารถที่จะอธิบายเนื้อหาการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้พนักงานเข้าใจได้ดี

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

นำแบบประเมินผลให้พนักงานทำทั้งก่อนและหลังการอบรม เพื่อที่จะสามารถวัดประสิทธิภาพของเนื้อหาในการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจาก รวมถึงแบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำผลของการประเมินทั้ง 2 ส่วนมาพัฒนาแนวทางการอบรมในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในบริษัท ทางบริษัท ควรมีนโยบายในการสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีการตื่นตัวในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น

1.2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการคำนึงความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, ระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงาน และควรมีการแบ่งการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ หรือแผนกของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการระมัดระวังในการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการตั้งข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับงานวิจัย

บรรณานุกรม

- eleader. (2561, 19 เมษายน). ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ความจำเป็น ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก <https://www.theeleader.com/digital-transformation/ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ-0/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565
- HR Note. (2561, 26 ธันวาคม). ทำไมการฝึกอบรม (Job Training) จึงสำคัญกับองค์กร. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-trainingofhr-181226/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565
- Mediathailand. (2555, 27 พฤษภาคม). ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. เข้าถึงได้จาก https://www.mediathailand.org/2012/05/blog-post_1880.html. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565
- MM Training Academy. (ม.ป.ป.). การฝึกอบรมพนักงานมีวิธีไหนบ้าง? เริ่มต้นแบบไหนดีที่สุด?. เข้าถึงได้จาก <https://mmtrainingaca.com/how-to-train-your-team/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2565
- PeoPle Value. (ม.ป.ป.). ADDIE Model คืออะไร?. เข้าถึงได้จาก <https://www.peoplevalue.co.th/content/9119/addie-model-คืออะไร>. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565
- WisdomMax. (2558, 14 เมษายน). การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร. เข้าถึงได้จาก <https://www.wisdommaxcenter.com/detail.php?WP=oGA3ZRjkoH9axUF5nrO4Ljo7o3Qo7o3Q>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565
- เสาวภา ปัญจจริยะกุล. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 9(2), 33-48.
- กนกศรี จาดเงิน, สุมาลี สังข์ศรี, สารีพันธุ์ สุสุวรรณ, เวทิส ประทุมศรี. (2559). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ เรื่องทักษะการประเมินผู้ป่วยจิตเภท และความผิดปกติทางอารมณ์ สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8(3), 63-

75.

กัญญารัตน์ เครือรัตนไพบูลย์ และอังคณา อ่อนธานี. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีพหุระสามสัมผัส สำหรับพนักงานโรงแรม. *Journal of Education Naresuan University*, 20(4).1-12

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. (ม.ป.ป.). การศึกษาค้นคว้าและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน บทที่1 การสนเทศ และการรู้สารสนเทศ. เข้าถึงได้จาก https://wathinee.reru.ac.th/resources/Teach/GEN/Slide_Chapter_1_Information-Literacy.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2565

จ่านง สันตจิต. (2556, 23 กุมภาพันธ์). ADDIE MODEL. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/520517>. สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2565

ชนกานต์ สมานมิตร. (2562, 14 ธันวาคม). การฝึกอบรม. เข้าถึงได้จาก <https://blog.nsrui.ac.th/60111806020/7038>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2566

ชุน เทียมทินกฤต. (2560, 5 มิถุนายน). Big 6 Skills กับการรู้สารสนเทศ. เข้าถึงได้จาก <http://0033004.blogspot.com/2017/06/big-6-skills.html>. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2565

ชวลีกร นवलสมศรี, สุทธิศักดิ์ จันทร์พงษ์โส. (2563). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 12(2), 194-206

ณัฐพล ภมรคนเสวิต, นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา. (2561). รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะในงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB)*, (4)3, 66-85.

ดร.คุณิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(1), 18-32.

ดร.พรรณีษ์ บัวโต และคณะ. (ม.ป.ป.). การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐานโดยใช้กระบวนการ Backward Design. เข้าถึงได้จาก <https://rattanakaan.files.wordpress.com/2010/10/e0b881e0b8b2e0b8a3e0b8ade0b8ade0b8>

81e0b981e0b89ae0b89ae0b881e0b8b2e0b8a3e0b980e0b8a3e0b8b5e0b8a2e0b899e0b8a3e0b8b9e0b989e0b8ade0b8b4.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2565

ทักษิณ นาคคุณทรง, ประสพสุข ฤทธิเดช, สุชาดา หวังสิทธิเดช, บงกชรัตน์ ศุภเกสร, วารินทร์ทิพย์ ศรีกุลลา. (2556). การพัฒนารูปแบบการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยของผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 1(1), 80-89.

ธนุ บุญญาวัตร. (ม.ป.ป.). บทที่ 1 ความรู้เรื่องสารสนเทศ. เข้าถึงได้จาก

<https://tanoo.wordpress.com/บทที่1-ความรู้เรื่องสารสนเทศ/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2565

นลิน สิมะเสถียร โสภณ และบวรลักษณ์ เกื้อสุวรรณ. (2558). การพัฒนาชุดฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 7(2), 57-73

ปวีณา ชูราศรี. (2555, 11 กุมภาพันธ์). รูปแบบการฝึกอบรม. เข้าถึงได้จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/13203>. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2565

ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2555). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สารสนเทศและการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่. วารสารครุศาสตร์, 40(1), 132-145.

ปิยะดา พิศาลบุตร, จีราวรรณ คงคล้าย, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. Veridian E-Journal, Silapakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 1315-1326

พิสิษฐ์ สุวรรณแพทย์, กตัญ มหาชนะวงศ์ สุวรรณแพทย์. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างเครื่องอบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์ต้นทุนต่ำเพื่อการเกษตร สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38(2), 51-62.

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล. (2562). รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ บุญสนอง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2560). ทฤษฎีการ

เรียนรู้ของผู้ใหญ่กับแนวทางจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพิเศษ. วารสารวิชาการ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2(2), 47-58.

รจภาพร สุนทรปาน, อุษา คงทอง, อรวรรณ ภัตสรศิริ. (2557). การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครู ในการออกเสียงภาษาอังกฤษ ตามหลักโฟนิคส์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(2), 94-102.

รวุฒิ มั่นสุขผล. (2557). การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกัน เพื่อพัฒนา สมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ ระดับอุดมศึกษา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7(3), 784-799.

สายฝน เป้าพะเนา. (2555). การศึกษาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการ เรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยา เขตวังไกลกังวล. Veridian E-Journal, SU กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1), 541-561

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). Digital Literacy คืออะไร. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565

สุภาพรธรรม อนุตรกุล. (2564, 25 พฤศจิกายน). ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy). เข้าถึงได้จาก <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565

อุทุมพร ชื่นวิญญา. (2559, 2 มีนาคม). เอกสารประกอบการสอน รายวิชา การเรียนรู้สารสนเทศ รหัส วิชา ง31249. เข้าถึงได้จาก http://www2.yothinburana.ac.th/website/doc_news/docnews817.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2565



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของบริษัท ABC จำกัด”



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha

University 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอ

เมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC

จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ทำการวิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย

และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 CODE ของผู้ให้สัมภาษณ์
- 1.2 หน่วยงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน
- 1.3 ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน
- 1.4 ประสบการณ์ทำงานในการทำงานในบริษัท ABC จำกัด

ส่วนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบรูปแบบการอบรม เป็นอย่างไร

1. ท่านคิดว่าปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีผลต่อการอบรมอย่างไร

(ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่

- ความต้องการอยากรู้
- มโนทัศน์ของผู้เรียน
- บทบาทและประสบการณ์ของผู้เรียน
- ความพร้อมที่จะเรียนรู้

- การนำไปสู่การเรียนรู้
 - แรงจูงใจ
- ซึ่งหากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ตอบตรงปัจจัย จะย้อนไปยังปัจจัยนั้น)

2. รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม

2.1 ท่านคิดว่ารูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรเป็นอย่างไร

2.2 ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

3.1 ท่านคิดว่าลำดับขั้นตอนการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรเป็นอย่างไร

3.2 ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการออกแบบการอบรม

4. อื่นๆ

4.1 ปัญหาที่พบเจอจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ABC จำกัด

(ถามปัญหาที่เกิดจาก

- ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- รูปแบบการอบรม
- การกำหนดขั้นตอนการอบรม)



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ เรื่อง
“การศึกษาความต้องการพื้นฐานการอบรมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ABC
จำกัด”

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่องานนิพนธ์ : การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ
บริษัท ABC จำกัด

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์ให้
ผู้เชี่ยวชาญ ดังรายนามต่อไปนี้

1. คนที่ 1 ดร.สุรติ สุพิชญางกูร
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คนที่ 2 ดร.อัจจิมา ศุภจริยาวัตร
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน โครงการจัดตั้งวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. คนที่ 3 ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ
ตำแหน่งทางวิชาการ รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ลำดับ	ข้อความ	ดร. คนที่ 1	ดร. คนที่ 2	ดร. คนที่ 3	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	ชื่อ – นามสกุล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	กค.IOC ให้ปรับจาก ชื่อเป็น CODE
2	หน่วยงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3	ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
4	ประสบการณ์การทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความคำถาม	คร.	คร.	คร.	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบรูปแบบการอบรม							
1	ปัจจัยที่มีผลต่อการอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	กก.IOC ให้ปรับชื่อ ข้อคำถาม และตัวแปร ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด จึงปรับแก้เป็น 1.ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีผลต่อการอบรมอย่างไร (ปัจจัยตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้แก่ -ความต้องการอยากรู้ - มโนทัศน์ของผู้เรียน - บทบาทและประสบการณ์ของผู้เรียน - ความพร้อมที่จะเรียนรู้ - การนำไปสู่การเรียนรู้ - แรงจูงใจ ซึ่งหากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ตอบตรงปัจจัย จะถามย้อนไปยังปัจจัยนั้น)
1.1	การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีประโยชน์ต่อการทำงานอย่างไร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
1.2	บรรยากาศการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรเป็นอย่างไร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
1.3	ท่านมีแรงจูงใจในการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
1.4	ท่านมีความคาดหวังจากการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ดร.	ดร.	ดร.	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2	รูปแบบการอบรมที่มีผลต่อการอบรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2.1	รูปแบบการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเป็นอย่างไร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2.2	ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3	ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการ ออกแบบการอบรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3.1	ลำดับขั้นตอนการอบรมด้านเทคโนโลยีควร เป็นอย่างไร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3.2	ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการกำหนดขั้นตอนการ ออกแบบการอบรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
4	อื่นๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นภสร ทีสกุล
วัน เดือน ปี เกิด	6 กรกฎาคม 2535
สถานที่เกิด	ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	79/405 ม.5 ต.บ้านเข็ด อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ตำแหน่ง : Information Technology Development หน่วยงาน : Information System and Security Management บริษัท : SIAM-HITACHI ELEVATOR CO.,LTD.
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา