

การประเมินผลโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ
สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง

Evaluation of Research and Academic Writing Training for Personnel:
Institute for Urban Disease Control and Prevention.

กนกรัตน์ ไพทูลย์, บังเอิญ ภูมิภักดิ์, จารุณี ระบายศรี, จุฑามาศ ลิมสมบุญ
สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง

Kanokrat Paitool, Bangern Pumipak, Jarunee Rabaisri, Jutamas Limsomboon

Institute for Urban Disease Control and Prevention

Corresponding Author: tornado.nnt@gmail.com

Received 2026 Mar 19, Revised 2026 Apr 16, Accepted 2026 Apr 20

DOI: 10.14456/iudcj.2026.16

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ 2) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทตำแหน่ง และประเภทของสายงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและนวัตกรรมรุ่นใหม่ จำนวน 35 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) หลังจากเสร็จสิ้นโครงการฯ ทันทันที มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ (IOC) เท่ากับ 0.83 การวิเคราะห์ข้อมูลโดย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยสถิติ t-test

ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้ มีผลประเมินความรู้หลังเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 100 โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.27) พิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจสูงสุดคือด้านกระบวนการ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D.= 0.24) รองลงมาคือด้านวิทยากรอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D.= 0.28) ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.32) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.35) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทตำแหน่ง และประเภทของสายงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น ($p < 0.05$)

คำสำคัญ: การประเมิน, ความพึงพอใจ, การฝึกอบรม, พัฒนางานวิจัย, นักวิจัย

Abstract

This survey research utilizes a quantitative methodology. The objectives of this study were: 1) to examine the level of personnel satisfaction with a research writing training program within the context of urban disease control and prevention; and 2) to compare the average satisfaction levels based on personal factors, including gender, age, educational background, current position, job classification, and functional line. The sample group consisted of 35 personnel from the Institute for Urban Disease Control and Prevention who participated in the New Researcher and Innovator Potential Development Project. The research instrument was a satisfaction questionnaire, which achieved an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.83. Data collection was conducted via an electronic questionnaire (Google Forms) immediately following the completion of the project. Data analysis was performed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics, specifically t-test and One-way Analysis of Variance (ANOVA), were employed for hypothesis testing.

The findings revealed that 100% of participants demonstrated an increase in knowledge after the training. In terms of satisfaction, the overall level was at the highest ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.27). When considering each dimension, the highest satisfaction was found in the process dimension, which was also at the highest level ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.24), followed by the lecturer dimension ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28), the curriculum dimension ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32), and the venue and facilities dimension ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35), all of which were rated at the highest level of satisfaction. The comparative analysis indicated that satisfaction levels towards the training program differed significantly based on current position, job classification, and functional line at a statistical significance level of $p < 0.05$.

Keyword: evaluation, satisfaction, training, development, researchers

บทนำ

ในปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลให้สถานการณ์โรคและภัยสุขภาพมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและนำไปสู่วิถีชีวิตในรูปแบบปกติใหม่ (New Normal) พลวัตของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ส่งผลให้อยู่ในสถานะที่องค์ความรู้เดิมอาจไม่เพียงพอต่อการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(สกว.) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพลิกโฉมประเทศด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ภายใต้แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศ (พ.ศ. 2566 - 2570)⁽¹⁾ โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะและทักษะสูง (High Performance) เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรจึงเป็นกลไกพื้นฐานที่สำคัญ ในการพัฒนาองค์ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีรวมถึงการสร้างความรู้ให้กับกำลังคนในการขับเคลื่อนประเทศอย่างยั่งยืน⁽¹⁻²⁾

สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง กรมควบคุมโรค มีพันธกิจหลักในการเป็นสถาบัน แห่งการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพในพื้นที่เขตเมือง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชน⁽³⁾ โดยการจะขับเคลื่อนพันธกิจเหล่านี้ ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญและศักยภาพสูงในการสร้างสรรค์ผลงาน วิชาการที่มีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ทันต่อเทคโนโลยี และสามารถบูรณาการร่วมกับการผลิตผลงานวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสำคัญและตามหลักการบริหารจัดการโครงการที่ดีสมควรที่จะต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ เห็นถึง ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์ จุดอ่อน จุดแข็งของการดำเนินโครงการ ที่ผ่านมา⁽¹⁻²⁾ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน ให้มีคุณค่าและตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง ของกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมฯ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการวัดระดับความพึงพอใจ ในภาพรวมของกระบวนการจัดกิจกรรมและปัจจัยแวดล้อม เป็นหลัก เช่น การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ในภาคอุตสาหกรรม⁽⁴⁾ หรือ โครงการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น⁽⁵⁻⁶⁾ ตลอดจนมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยทั่วไป⁽⁷⁾ อย่างไรก็ตามการประเมินเพียงระดับความพึงพอใจ อาจยังไม่เพียงพอที่จะสะท้อนถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ หรือการพัฒนาศักยภาพที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้พบว่าช่องว่าง ขององค์ความรู้ที่สำคัญคือ การขาดแคลนงานวิจัย ที่มุ่งเน้นการประเมินผลโครงการพัฒนานักวิชาการ

ด้านการสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมภายใต้บริบทเฉพาะทาง ด้านสาธารณสุขและการป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และนำมาสู่การพัฒนางานวิจัยฉบับนี้ขึ้น โดยมุ่งประเมินผล โครงการที่ไม่จำกัดอยู่เพียงแค่ความพึงพอใจ โดยบูรณาการ แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมตามกรอบของ Kirkpatrick Model⁽⁸⁾ มาปรับใช้ขั้นที่ 1 คือการประเมิน ปฏิกริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation ตลอดจน นำปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงประจักษ์ในการนำไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย สำหรับการออกแบบหลักสูตรและยกระดับ การจัดการฝึกอบรมด้านการวิจัยให้ตอบสนอง ต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างแท้จริง นำไปสู่การผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพและขับเคลื่อน องค์การได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในโครงการอบรม เพื่อพัฒนานักวิชาการด้านการเขียนงานวิจัยและผลงาน วิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในการอบรมเพื่อพัฒนานักวิชาการฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทตำแหน่ง และประเภทของสายงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนานักวิชาการ ด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ในการอบรมฯ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวิเคราะห์สังเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้ **ตัวแปรอิสระ** (Independent variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทตำแหน่ง ประเภทของสายงาน

ประเภทของสายงาน **ตัวแปรตาม** (Dependent variables) คือ ความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ โดยแบ่งเป็น ความพึงพอใจภาพรวม และความพึงพอใจเฉพาะด้านตามองค์ประกอบ ได้แก่ 1.) ด้านหลักสูตร 2.) ด้านวิทยากร 3.) ด้านกระบวนการ 4.) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งปัจจุบัน
- ประเภทตำแหน่ง
- ประเภทของสายงาน

ความพึงพอใจภาพรวมในการอบรมฯ ความพึงพอใจเฉพาะด้าน

- ด้านหลักสูตร
- ด้านวิทยากร
- ด้านกระบวนการ
- ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) และใช้แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ เป็นเครื่องมือวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) : บุคลากรสังกัดสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความสนใจในการพัฒนาทักษะด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ

กลุ่มตัวอย่าง (Sample): ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากประชากรเฉพาะกลุ่ม โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) ดังนี้

1. เป็นบุคลากรที่ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมหน้าใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. เป็นบุคลากรที่เข้ารับการอบรมครบถ้วนตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่หลักสูตรกำหนด

จากเกณฑ์ดังกล่าว ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการศึกษานี้รวมทั้งสิ้น 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : การวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการทบทวนแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทตำแหน่ง ประเภทของสายงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการโดยแบ่งตามองค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านวิทยากร 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ(checklist) มีการกำหนดให้ค่าคะแนนตามมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีLikert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้⁽⁴⁾

ความพึงพอใจมากที่สุด	5 คะแนน
ความพึงพอใจมาก	4 คะแนน
ความพึงพอใจปานกลาง	3 คะแนน
ความพึงพอใจน้อย	2 คะแนน
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	1 คะแนน

การตรวจสอบเครื่องมือ : การศึกษานี้จะใช้การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของ

เนื้อหาโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องฯ ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ที่ยอมรับได้เพื่อคัดเลือกข้อคำถามวิจัยหรือแบบทดสอบ ควรมีค่า 0.50 ขึ้นไป ถึง 1.00 สำหรับแบบสอบถามความพึงพอใจครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ที่ 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล : การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) แจกจ่ายให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คนหลังจากเสร็จสิ้นโครงการฯ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประเมินความพึงพอใจและแสดงความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์ทันที

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล : การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป IBM SPSS Statistics 26 มีรายละเอียด ดังนี้

- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบสมมติฐาน และการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ โดยใช้ค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁽⁹⁾

- สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยคะแนนจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ มีเกณฑ์การแปลความหมายซึ่งกำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยตามแนวของของ จอห์น ดับบลิว เบสท์ และเจมส์วี คาร์ห์น ดังนี้ ^(4,10)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ รวมถึงประโยชน์จากการศึกษาวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างฟังอย่างละเอียดก่อนเริ่มกระบวนการวิจัย โดยข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายทิ้งหลังจบกระบวนการวิจัย 1 ปี

ผลการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ ของสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง จำนวน 35 ท่าน พบว่าผู้เข้าร่วมอบรมฯ มีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 100 โดยผู้เข้าร่วมอบรมฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 30 ท่าน (ร้อยละ 85.70) และเพศชาย จำนวน 5 ท่าน (ร้อยละ 14.30), เมื่อพิจารณา

ด้านอายุ พบว่าผู้เข้าร่วมอบรมฯ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25 - 39 ปี จำนวน 21 ท่าน (ร้อยละ 60.00) โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39.34 ปี (S.D. = 12.13) โดยมีอายุระหว่าง 25 - 60 ปีสำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 ท่าน (ร้อยละ 62.85) รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 12 ท่าน (ร้อยละ 34.29) และระดับปริญญาเอก หรือสูงกว่า จำนวน 1 ท่าน (ร้อยละ 2.86) ในส่วนของตำแหน่งงาน พบว่าผู้เข้าร่วมอบรมฯ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 22 ท่าน (ร้อยละ 62.85) รองลงมาคือตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 8 ท่าน (ร้อยละ 22.89) ตามด้วยตำแหน่งพยาบาล และแพทย์ (ร้อยละ 11.40 และ 2.86 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการจำนวน 26 ท่าน (ร้อยละ 74.30) และเป็นบุคลากรประเภทอื่นจำนวน 9 ท่าน (ร้อยละ 25.70) นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก จำนวน 28 ท่าน (ร้อยละ 80.00) และปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนจำนวน 7 ท่าน (ร้อยละ 20.00) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัย และผลงานวิชาการ จำนวน 35 คน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	14.30
หญิง	30	85.70
อายุ (ปี)		
25 - 39	21	60.00
40 - 49	4	11.40
50 - 60	10	28.60
Mean= 39.34 ปี ,Std. 12.13 , Min - Max = 25 - 60 ปี		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	22	62.85
ปริญญาโท	12	34.29
ปริญญาเอกหรือสูงกว่า	1	2.86
ตำแหน่งปัจจุบัน		
แพทย์	1	2.86
นักวิชาการสาธารณสุข	22	62.85
พยาบาล	4	11.40
อื่นๆ	8	22.89
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	26	74.30
บุคลากรประเภทอื่น	9	25.70
ประเภทของสายงาน		
สายงานหลัก	28	80.00
สายงานสนับสนุน	7	20.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ โดยแบ่งตามองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านวิทยากร 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยใช้การวิเคราะห์และเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการวิเคราะห์ผลการศึกษพบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ มีผลการประเมินความรู้เพิ่มขึ้นหลังเรียน ร้อยละ 100 เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจพบว่า มีความพึงพอใจต่อการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.27) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมฯ ส่วนมากมีความพึงพอใจในด้านของกระบวนการในการจัดอบรมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.24) รองลงมาคือมีความพึงพอใจ ในด้านวิทยากรในการจัดอบรมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28) ตามมาด้วยมีความพึงพอใจในด้านหลักสูตร และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32 และ $\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ (ภาพรวม) จำนวน 35 คน

ความพึงพอใจ (ภาพรวม)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านหลักสูตร	4.89	0.32	มากที่สุด	3
2. ด้านวิทยากร	4.91	0.28	มากที่สุด	2
3. ด้านกระบวนการ	4.94	0.24	มากที่สุด	1
4. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.86	0.35	มากที่สุด	4
รวม	4.90	0.27	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ รายด้าน พบว่าในภาพรวม ผู้เข้าร่วมอบรมฯ มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในทุกด้านอยู่ในระดับ "มากที่สุด" โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.24) ซึ่งมีจุดเด่นสำคัญคือการแบ่งเวลาระหว่างภาคทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28) โดยผู้เข้าร่วมโครงการพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องการถ่ายทอดเนื้อหาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย การใช้สื่อเทคนิคที่เหมาะสม และวิทยากรมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38 เท่ากันทั้งสองรายการ) สำหรับด้านหลักสูตร มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เนื้อหามีความทันสมัย

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเนื้อหาหลักสูตรตรงต่อความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42 เท่ากันทั้งสองรายการ) ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) โดยรายการที่มีความพึงพอใจสูงสุดของด้านนี้คือ ประสิทธิภาพของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ในขณะที่หัวข้อรสชาติ ความสะอาด และความหลากหลายของอาหารและอาหารว่าง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของการประเมินครั้งนี้ โดยอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.76) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ (รายด้าน) จำนวน 35 คน

ความพึงพอใจ (รายด้าน)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านหลักสูตร	4.89	0.32	มากที่สุด	
1.1 เนื้อหาที่อบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.69	0.47	มากที่สุด	3
1.2 เนื้อหามีความทันสมัยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.77	0.42		1
1.3 เนื้อหาไม่ยากเกินไปสำหรับกลุ่มเป้าหมาย และมีความต่อเนื่องสั้นไหล	4.60	0.49	มากที่สุด	5
1.4 การเรียงหัวข้อจากก่อน-หลัง ทำให้เข้าใจภาพรวมได้ง่าย	4.69	0.47	มากที่สุด	3
1.5 เนื้อหาหลักสูตรตรงต่อความต้องการของผู้เรียน	4.77	0.42	มากที่สุด	1
2. ด้านวิทยากร	4.91	0.28	มากที่สุด	
2.1 การถ่ายทอดเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย การใช้สื่อหรือเทคนิค ประกอบการบรรยายเหมาะสม	4.83	0.38	มากที่สุด	1
2.2 วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถาม และกระตุ้นให้ผู้เข้าประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.74	0.44	มากที่สุด	3
2.3 วิทยากรดำเนินการสอนและควบคุมกิจกรรมได้ตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม	4.69	0.47	มากที่สุด	4
2.4 วิทยากรมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ดี ใช้ภาษาที่สุภาพ และเหมาะสม	4.83	0.38	มากที่สุด	1

ความพึงพอใจ (รายด้าน)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย	อันดับ
3. ด้านกระบวนการ	4.94	0.24	มากที่สุด	
3.1 มีรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่น่าสนใจ	4.77	0.42	มากที่สุด	2
3.2 มีการแบ่งเวลาระหว่างภาคทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3.3 การบริหารจัดการเวลาและการลำดับขั้นตอนของกิจกรรม	4.54	0.51	มากที่สุด	3
4. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.86	0.35	มากที่สุด	
4.1 ความเหมาะสมของห้องประชุม	4.26	0.74	มากที่สุด	2
4.2 ประสิทธิภาพของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	4.37	0.73	มากที่สุด	1
4.3 รสชาติ ความสะอาด ความหลากหลายของอาหารและอาหารว่าง	3.34	0.76	ปานกลาง	4
4.4 ที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวกทั่วไปและการให้บริการของโรงแรม	3.83	0.57	มาก	3

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมหน้าใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายคู่ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนานักวิชาการด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ประเภทสายงาน และประเภทตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อการเข้าร่วมอบรมฯ นั้น ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจบุคลากรที่อยู่ในสายงานหลักมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.99$, $SD = 0.05$) สูงกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.27$) และเมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า ระดับความพึงพอใจของทั้งสองกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เช่นเดียวกันกับประเภทตำแหน่ง กลุ่มที่เป็นข้าราชการและบุคลากรประเภทอื่น จะมีความแตกต่างกันของระดับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ (ใช้สถิติ Independent Samples t-test)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	t.	p-value	ผลการทดสอบ
เพศ						
ชาย	5	4.90	0.22	<0.001	1.00	ปฏิเสธ
หญิง	30	4.90	0.22			
ประเภทสายงาน						
หลัก	28	4.99	0.47	4.49	0.004*	ยอมรับ
สนับสนุน	7	4.53	0.26			
ประเภทตำแหน่ง						
ข้าราชการ	26	4.97	0.11	2.50	0.035*	ยอมรับ
ประเภทอื่น	9	4.69	0.32			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่ในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้สถิติ One-way Anova test พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจตามช่วงอายุ และระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) นั่นคือตำแหน่งแพทย์, นักวิชาการสาธารณสุข, พยาบาล และอื่นๆ จะมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่สามารถหาได้ว่ากลุ่มใดมีระดับความพึงพอใจมากกว่ากัน เพราะในการทำ Post Hoc test (เช่น scheffe', LSD) แต่ละกลุ่มต้องมีอย่างน้อย 2 ตัวอย่างขึ้นไป⁽⁹⁾ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ (ใช้สถิติ One-way Anova test)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F.	p-value	ผลการทดสอบ
ช่วงอายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.80	0.46	ปฏิเสธ
	ภายในกลุ่ม	1.57	32	0.05			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	1.43	0.25	ปฏิเสธ
	ภายในกลุ่ม	1.52	32	0.05			
ตำแหน่งปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.21	6.23	0.002*	ยอมรับ
	ภายในกลุ่ม	1.03	31	0.03			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** Post Hoc test ไม่สามารถหาค่าได้เนื่องจากมีข้อมูลที่น้อยกว่า 2 ค่า⁽⁹⁾

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการประเมินโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ ของ สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง ในประเด็นความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ (ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) จะเห็นได้ว่าผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 เมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับผลการศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านกระบวนการในการจัดโครงการฯ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.94 โดยเฉพาะในหัวข้อการแบ่งเวลาภาคทฤษฎี และปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ที่ได้คะแนนเต็ม 5.00

ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ศึกษาการฝึกอบรมทักษะอาชีพ และพบว่าการจัดหลักสูตรที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและพึงพอใจสูงกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียวของสิทธิพร วงศ์ศิริ⁽⁵⁾ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับการศึกษาของจารุณี ระบายศรี ที่ระบุว่า การวางแผนขั้นตอนการจัดอบรมอย่างเป็นระบบมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร⁽¹¹⁾ ด้านวิทยากรในการบรรยาย และด้านเนื้อหาหลักสูตร มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.93 ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และการถ่ายทอดเนื้อหา ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ Rovinelli และ Hambleton ที่เน้นย้ำว่าผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา (Content Specialists) ที่มีความสามารถในการสื่อสาร จะช่วยให้การถ่ายทอดองค์ความรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁽¹²⁾ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ถึงแม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก

แต่หัวข้อรสชาติ ความสะอาด และความหลากหลายของอาหาร กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.34 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอ้างอิงจากการศึกษาของกนกอร สิงจานุสงค์³ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสนับสนุนหรือปัจจัยเกื้อหนุน (Facilities) แม้ไม่ใช่เนื้อหาหลักของการอบรมฯ แต่เป็นปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อบรรยากาศและความรู้สึกโดยรวมของผู้เข้าร่วมอบรมฯ⁽¹³⁾ ฉะนั้นหากไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสมอาจกลายเป็นจุดด้อยและส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของการดำเนินการอบรมฯ ได้

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตาม Kirkpatrick Model สำหรับขั้นตอนที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) พบว่าการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ ในครั้งนี้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังการอบรมถึงร้อยละ 100 ฉะนั้นถือว่า ด้านกระบวนการในการจัดโครงการฯ ด้านวิทยากรในการบรรยายและเนื้อหาหลักสูตร เป็นแรงเสริมให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปดำเนินการต่อยอดหรือปรับใช้กับการอบรมอื่นๆ ในขณะเดียวกัน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นหนึ่งในปัจจัยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี แต่หากจะต้องมีการพิจารณาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในการดำเนินงานครั้งถัดไป

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนงานวิจัยในบริบทการป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันประเภทตำแหน่ง และประเภทของสายงาน (ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) จากปัจจัยด้านเพศ และ อายุของผู้เข้าร่วมอบรมฯ ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของของแก้ววิหการ เขาแก้ว ที่พบว่าปัจจัยพื้นฐานด้านบุคคล (เพศ/อายุ) มักไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ

หากกระบวนการฝึกอบรมมีมาตรฐานและการจัดการที่เป็นธรรมสำหรับทุกคน⁽⁴⁾ ระดับการศึกษาของผู้เข้าร่วมอบรมฯ พบว่าไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเนื้อหาหลักสูตรฯ ถูกออกแบบมาเพื่อปูพื้นฐานสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่หรือบุคลากรทุกคนที่มีความสนใจเรื่องกระบวนการศึกษาการวิจัย ทำให้ไม่ว่าผู้เข้าอบรมจะมีวุฒิการศึกษาใด ก็สามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากเนื้อหาในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ในการศึกษาปัจจัยด้านอายุ และระดับการศึกษาของผู้เข้าร่วมอบรมฯ มีความขัดแย้งกับการศึกษาของชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง ที่กล่าวว่าผู้เข้าร่วมอบรมที่มีอายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการฝึกอบรมที่ต่างกันจะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁽⁶⁾

ปัจจัยด้านตำแหน่งปัจจุบันประเภทตำแหน่ง และประเภทของสายงาน (สายงานหลัก และ สายงานสนับสนุน) ถือเป็นปัจจัยที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยกลุ่มสายงานหลักมีความพึงพอใจสูงกว่าสายงานสนับสนุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสรวิทย์ ปัญญากุลที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับของสายงานสนับสนุนจะน้อยกว่าสายงานหลัก⁽⁷⁾ ขณะเดียวกันก็มีความขัดแย้งกับการศึกษาของเพชรรัตน์ ลือสันติเยะ ที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนก็มีความพึงพอใจสูงได้หากการพัฒนาศักยภาพนั้นสอดคล้องกับภาระงานของตน⁽¹⁴⁾

ดังนั้น การที่กลุ่มสายสนับสนุนในการศึกษาวิจัยนี้มีระดับพึงพอใจน้อยกว่า อาจเกิดจากเนื้อหาที่เน้นเทคนิคการวิจัยเชิงลึกมากเกินไปจนไม่สามารถนำไปปรับใช้กับงานสนับสนุนได้โดยตรงเหมือนกลุ่มสายงานหลัก และเนื่องจากตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อความพึงพอใจ

ของอบรมฯ ฉะนั้นหน่วยงานควรนำผลการอบรมในครั้งนี้ไปเชื่อมโยงกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดเป็นสมรรถนะ (Competency) เพื่อประเมินผลงานประจำปีของแต่ละระดับ เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่า (Value) ในการเข้าร่วมอบรมมากกว่าการได้รับเพียงความรู้เท่านั้น แต่สามารถนำไปต่อยอด Career path ของบุคลากรในหน่วยงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน

หน่วยงานสามารถที่จะนำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปต่อยอดในการบริหารจัดการรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรต่อไปได้ อาทิเช่น

1.1 ปัจจัยด้านตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการเข้าร่วมอบรมฯ สามารถที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกำลังคนในอนาคต อาจจะเป็นในรูปแบบของ Mentor - Mentee จับคู่บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ แต่อาจจะใกล้เคียงอายุมาราชการ คู่กับบุคลากรรุ่นน้องที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการส่งต่อองค์ความรู้จากรุ่นพี่และเป็นการเตรียมต่อรุ่นน้องให้พร้อมสำหรับบทบาทที่จะได้รับมอบหมายต่อไปในอนาคต

1.2 ปัจจัยด้านประเภทสายงาน ที่สายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนมีผลต่อความแตกต่างกันของระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมอบรมฯ ทั้งนี้อาจมองว่าการทำงานวิจัยหรืองานวิชาการเป็นภาระ อีกทั้งงานประจำก็มีภาระงานที่เยอะอยู่แล้วส่งผลให้ไม่มีแรง

จูงใจในการเขียนผลงานวิชาการ หากองค์กรสามารถผลักดันให้การเขียนผลงานวิชาการเชื่อมโยงกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือการประเมินผลเงินเดือนได้ จะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการเขียนผลงานวิชาการมากขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมของบุคลากรสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง ก่อนการจัดอบรมเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการรายกลุ่ม (Target Group) จะช่วยในการปิดช่องว่างของกระบวนการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมรุ่นใหม่ในอนาคต

2.2 ควรพิจารณาขยายขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ให้ครอบคลุมและหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ผลการศึกษາสามารถเป็นตัวแทนของประชากรบุคลากรทั้งหมดได้อย่างแม่นยำ และลดความคลาดเคลื่อนในการสรุปผล

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่าง "สายงานหลัก" และ "สายงานสนับสนุน" อย่างเป็นระบบ เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นความแตกต่างของปัจจัยจูงใจและความต้องการพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละกลุ่ม

แนะนำการอ้างอิงสำหรับบทความนี้

กนกรัตน์ไพฑูลย์, บังเอิญ ภูมิภักดิ์, จารุณี ระบายศรี, จุฑามาศ ลิ้มสมบุญ. การประเมินผลโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนงานวิจัยและผลงานวิชาการ สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง วารสารสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง. 2569;11(1):225-240.

Suggested citation for this article

Paitool K, Pumipak B, Rabaisri J, Limsomboon J. Evaluation of Research and Academic Writing Training for Personnel: Institute for Urban Disease Control and Prevention. Institute for Urban Disease Control and Prevention Journal. 2026;11(1):225-240.

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.). สรุปสาระสำคัญแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. 2566 - 2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.); 2565.
2. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. แผนงานวิจัยด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. 2565-2569. นนทบุรี: กองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข; 2563.
3. สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง กรมควบคุมโรค [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: สำนักงาน; c2562 [เข้าถึงเมื่อ 27 พ.ย. 2568] เข้าถึงได้จาก: <https://ddc.moph.go.th/iudc/>
4. แก้ววิหาร เขาแก้ว. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาชิ้นส่วนยานยนต์และกระบวนการงานใหม่ ในกลุ่มบริษัท มารูอิ ชัม (ไทยแลนด์) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2562.
5. สิทธิพร วงศ์ศิริ, อนุญา วรธนา, สุกัลยา นันตา, รัชดา อูยยืนยงค์, ศิริพร โภคทรัพย์. การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมระยะสั้นหลักสูตรการเรียนรู้ทักษะ ทางด้านอาชีพ เรื่อง ชนมหวานและเครื่องดื่มของนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา. วารสารครุทรรศน์. 2568;5(2):333-50.
6. ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, สิทธิกร กาญจนสุนทร, มาตริณี รักขัตตานนท์ชัย. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ฝึกอาชีพระยะสั้น เทศบาลนครปากเกร็ด. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล[อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 12 ก.พ. 2569];3(1):33-54. เข้าถึงได้จาก: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issamu/article/view/147526/108627>
7. สรวิทย์ ปัญญากุล, สรชัย วิศรุตพงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 25 ก.พ. 2569]; 9(2):145-58. เข้าถึงได้จาก: <https://share.google/WKwhAuPdtkHzKqSEa>

8. กฤษกร พุ่มนวล, สายฝน วิบูลรังสรรค์. มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยใช้ เคิร์ก แพตทริก โมเดล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร[อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 25 ก.พ. 2569]; 22(2):10-15. เข้าถึงได้จาก: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/269812/183413>
9. ทิพย์สิริ กาญจนาวาสี, ศิริชัย กาญจนาวาสี. วิธีวิทยาการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4: กรุงเทพฯ: พิมพ์ทันใจ; 2564.
10. Best JW, Kahn JV. Research in education. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon; 1993.
11. จารุณี ระบายศรี, กนกรัตน์ ไพฑูลย์, จุฑามาศ ลิ้มสมบุญ, กษมาส สิ้นรัชชย์, ชาโล สาณศิลป์. การประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการป้องกันควบคุมโรคอุบัติใหม่และเวชศาสตร์เขตเมือง รูปแบบ Onsite และ Online. วารสารสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง. 2567;9(2):329-346.
12. Rovinelli RJ, Hambleton RK. On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Tijdschrift voor Onderwijs Research [Internet]. 1977 [cited 2026 Feb 10];2:49-60. Available from: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2474710>
13. กนกอร สิงจานุสงค์. ความพึงพอใจของนักศึกษาภาคพิเศษต่อการใช้บริการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ [อินเทอร์เน็ต]. 28 กุมภาพันธ์ 2025 [เข้าถึงเมื่อ 9 ก.พ. 2569];3(1):33-54. เข้าถึงได้จาก: <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jasrru/article/view/848>
14. เพชรรัตน์ ลือสันเทียะ, วีรวิญญ์ เลิศรัตน์ธำรงกุล, โกวิทย์ แสนพงษ์, วิดาพันธ์โน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [อินเทอร์เน็ต]. 2568 [เข้าถึงเมื่อ 25 ก.พ. 2569]; 15(1):131-45. เข้าถึงได้จาก: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/275065>