



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมทางวัฒนธรรมของบริษัทนานาชาติในประเทศไทย
มีการกำหนดวิธีวิจัยดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีวิธีการวิจัยที่ผสมผสาน
(Multiple Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) และการวิจัยเชิงเอกสาร
(Documentary Research)

การวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีในการเก็บข้อมูล 2 วิธี คือ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และ
การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ส่วนการวิจัยเชิงเอกสาร เก็บข้อมูลโดยใช้
แบบวิเคราะห์เนื้อหา

ในการศึกษาริวิจัยนี้ การผสมผสานวิธีวิจัยและเก็บข้อมูลหลายวิธีเข้าด้วยกัน
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมาจากหลายทาง เป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
และทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสะท้อนให้เห็นภาพการอบรมทางวัฒนธรรมของ
บริษัทนานาชาติในประเทศไทยได้รอบด้านมากกว่าการศึกษาริวิจัยในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
แต่เพียงแบบเดียว

ประชากร

ประชากรในการศึกษาริวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บริษัทเอกชนระดับนานาชาติทั้งที่จดทะเบียน
การค้าจากต่างประเทศและจดทะเบียนในประเทศไทย โดยรวมทั้งบริษัทต่างชาติและบริษัทไทย
ในระดับนานาชาติที่มีการจ้างงานบุคลากรต่างชาติทำงานร่วมกับบุคลากรไทย หรือเป็นบริษัท
ที่มีการติดต่อและดำเนินกิจการระหว่างประเทศในลักษณะบริษัทข้ามชาติ กล่าวคือมีบริษัทแม่
(Mother/Parent Company)อยู่ในต่างประเทศ และมีบริษัทสาขาในประเทศไทย

จากทะเบียนบัญชี ค ตาม ปว. 281 ของกระทรวงพาณิชย์ พบว่ามีนิติบุคคลต่างดาว ซึ่งนับว่าประชากรของบริษัทนานาชาติในการศึกษารวียนี้ จำนวน 1,471 ราย ในช่วงปี พ.ศ. 2542

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนประชากรข้างต้น 1,471 บริษัท ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างบริษัทนานาชาติด้วยวิธีเลือกแบบสุ่ม (Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุข, 2540) ซึ่งกำหนดไว้ว่าหากต้องการความเชื่อมั่น 90% และความผิดพลาดไม่เกิน 10% โดยที่มีจำนวนประชากร 1,500 ปรากฏว่าต้องได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยเท่ากับ 65 ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามไป 500 ชุด ได้รับการตอบกลับ 76 ชุด อันเป็นที่พอใจ เนื่องจากมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีขนาด 76 โดยกำหนดให้เป็นบริษัทตะวันตกและบริษัทตะวันออกอย่างละครึ่งหนึ่ง (Quota Sampling)

กล่าวโดยสรุปคือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 76 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรต่างชาติ 76 คน จากบริษัทนานาชาติ 76 แห่ง เป็นบริษัทตะวันตก 38 แห่ง บริษัทตะวันออก 38 แห่ง แสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 4 ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างขององค์กรในการศึกษารวีย

ประเภทองค์กร	ลักษณะองค์กรกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บริษัทตะวันตก	ประกอบด้วยองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ การเงิน การธนาคาร การประกันภัย บริษัทรับปรึกษา สายการบิน สื่อมวลชน ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจบริการ ตัวแทนจำหน่าย บริการส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ อุตสาหกรรมรถยนต์ น้ำมัน ผลิตภัณฑ์อาหาร ยารักษาโรค สารเคมี เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์	38
บริษัทตะวันออก	ประกอบด้วยองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ การเงิน การธนาคาร บริษัทรับปรึกษา บริษัทกฎหมาย สายการบิน สื่อมวลชน ธุรกิจบริการ ตัวแทนจำหน่าย ธุรกิจอัญมณี อุตสาหกรรมรถยนต์ ยางรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ธุรกิจเกี่ยวกับสี สารเคมี บริษัทผลิตไฟฟ้า ธุรกิจจัดสรรที่ดิน สินค้าอุปโภคบริโภค	: 38

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึกเจ้าหน้าที่แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ/หรือ ผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทด้านนโยบายการบริหารบุคคลในบริษัทนานาชาติ จำนวน 16 บริษัท เป็นบริษัทตะวันตก 8 บริษัท บริษัทตะวันออก 8 บริษัท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างบริษัทตะวันตกและตะวันออกที่ใช้ในการสัมภาษณ์เจาะลึก

ลักษณะกิจการ	สัญชาติองค์กร	ขนาดองค์กร [*]
● บริษัทตะวันตก		
โรงงานผลิตและจำหน่ายเลนส์	เยอรมัน	ขนาดใหญ่
กิจการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	อเมริกัน	ขนาดใหญ่
กิจการผลิตและจำหน่ายน้ำมัน	เนเธอร์แลนด์	ขนาดใหญ่
บริษัทรับปรึกษา	อเมริกัน	ขนาดกลาง
บริษัทรับปรึกษา	อเมริกัน	ขนาดกลาง
บริษัทการเงินการธนาคาร	อังกฤษ	ขนาดกลาง
โรงงานอุตสาหกรรมและจำหน่าย	อเมริกัน	ขนาดเล็ก
กิจการบริการน้ำมัน	อเมริกัน	ขนาดเล็ก
● บริษัทตะวันออก		
โรงงานผลิตสารเคมี	ญี่ปุ่น	ขนาดใหญ่
สายการบิน	สหรัฐอเมริกา/บราซิล	ขนาดใหญ่
โรงงานผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์	ญี่ปุ่น	ขนาดใหญ่
บริษัทการเงินการธนาคาร	สิงคโปร์	ขนาดกลาง
บริษัทผลิตไฟฟ้า	อินเดีย	ขนาดเล็ก
บริษัทรับปรึกษากฎหมายนานาชาติ	อินเดีย/ไทย	ขนาดเล็ก
กิจการเกี่ยวกับอัญมณี	อินเดีย	ขนาดเล็ก
กิจการเกี่ยวกับสื่อมวลชน	ญี่ปุ่น	ขนาดเล็ก

ส่วนการศึกษาเนื้อหาเอกสารของคู่มือการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม และเอกสารที่ทางองค์กรมอบหมายให้บุคลากรต่างชาติศึกษาด้วยตนเอง ผู้วิจัยติดต่อขอเอกสารจากบริษัทนานาชาติในกลุ่มตัวอย่างที่เข้าไปสัมภาษณ์ และมีการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมได้เอกสารจำนวน 7 ชุด เป็นเอกสารจากบริษัทตะวันตก 6 ชุด จากบริษัทตะวันออก 1 ชุด โดย

* แบ่งขนาดองค์กรตามเกณฑ์ของสภาอุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนพนักงาน ได้แก่ องค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงาน 200 คน ขึ้นไป องค์กรขนาดกลาง มีพนักงาน 50 - 200 คน องค์กรขนาดเล็ก มีพนักงาน น้อยกว่า 50 คน

กำหนดให้ เอกสารหมายเลข 1-6 เป็นเอกสารของบริษัทตะวันตก และ เอกสารหมายเลข 7 เป็นเอกสารของบริษัทตะวันออก (ดูรายละเอียดของเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ภาคผนวก จ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้มีการใช้เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล 3 รูปแบบด้วยกัน โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีเครื่องมือในการเก็บข้อมูล 2 แบบ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ส่วนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) มีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือแบบวิเคราะห์เนื้อหา

1. แบบสอบถาม เป็นการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรต่างชาติจากบริษัทนานาชาติ ทั้ง 76 แห่ง (ดูที่ภาคผนวก ข)
2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล และ/หรือผู้บริหารระดับสูง ที่มีบทบาทด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลในองค์กร (ดูที่ภาคผนวก ค)
3. แบบวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการศึกษาเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมและเอกสารที่ทางองค์กรมอบหมายให้บุคลากรต่างชาติศึกษาด้วยตนเอง (ดูที่ภาคผนวก ง)

เพื่อแจกแจงให้ทราบว่า ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือแต่ละชนิดในส่วนใดบ้าง จะขอแยกแยะให้เห็นชัดเจนตามประเด็นจากปัญหานำการวิจัย ดังนี้

ปัญหานำการวิจัยข้อที่ 1 สถานภาพในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมของบริษัทนานาชาติในประเทศไทยเป็นอย่างไร

ปัญหานำในข้อนี้มีการใช้เครื่องมือในการศึกษาประเด็นย่อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ตารางแสดงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำการวิจัยข้อที่ 1

แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	แบบวิเคราะห์เนื้อหา
สถานภาพการฝึกอบรมต่างๆในบริษัทนานาชาติ	สถานภาพการฝึกอบรมต่างๆในบริษัทนานาชาติ	-
สถานภาพการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมในบริษัทนานาชาติ	สถานภาพการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมในบริษัทนานาชาติ	-
	การฝึกอบรมและนโยบายอื่นๆของบริษัทที่ไม่มีฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-

ปัญหานำการวิจัยข้อที่ 2

รูปแบบ ลักษณะเนื้อหา กระบวนการและองค์ประกอบต่าง ๆ
ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม ของบริษัทนานาชาติอย่างไร

ปัญหานำในข้อนี้มีการใช้เครื่องมือในการศึกษาประเด็นย่อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ตารางแสดงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำการวิจัยข้อที่ 2

แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	แบบวิเคราะห์เนื้อหา
-	ขอบข่ายของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ขอบข่ายของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมโดยละเอียด
-	มิติของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	มิติของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมโดยละเอียด
เนื้อหาของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	เนื้อหาของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	เนื้อหาของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมโดยละเอียด
วิธีการในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	วิธีการในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
ผู้จัดการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ผู้จัดการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
วิทยากรผู้ฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	วิทยากรผู้ฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
ช่วงเวลาในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ช่วงเวลาในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
ระยะเวลาในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ระยะเวลาในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
สถานที่ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	สถานที่ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-

ปัญหานำการวิจัยข้อที่ 3

ข้อมูลที่สะท้อนค่านิยมไทย และแหล่งที่มาของข้อมูลในการ
ฝึกอบรมทางวัฒนธรรมของบริษัทนานาชาติเป็นอย่างไร

ปัญหานำในข้อนี้มีการใช้เครื่องมือในการศึกษาประเด็นย่อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ตารางแสดงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำการวิจัยข้อที่ 3

แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	แบบวิเคราะห์เนื้อหา
-	ลักษณะค่านิยมไทยที่ใช้ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ลักษณะค่านิยมไทยที่ใช้ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม
-	แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม

ปัญหานำการวิจัยข้อที่ 4 บุคลากรต่างชาติในบริษัทนานาชาติมีความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการอบรมทางวัฒนธรรมอย่างไร

ปัญหานำในข้อนี้มีการใช้เครื่องมือในการศึกษาประเด็นย่อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ตารางแสดงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำการวิจัยข้อที่ 4

แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	แบบวิเคราะห์เนื้อหา
-	การประเมินความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรต่างชาติในบริษัทนานาชาติ	-
ความสำคัญของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ความสำคัญของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
ความจำเป็นของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ความจำเป็นของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
-	การประเมินผลการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-	-
ข้อเสนอแนะต่อการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะต่อการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-

ปัญหานำการวิจัยข้อที่ 5 ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมของบริษัทนานาชาติในประเทศไทยคืออะไร

ปัญหานำในข้อนี้มีการใช้เครื่องมือในการศึกษาประเด็นย่อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 ตารางแสดงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำการวิจัยข้อที่ 5

แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	แบบวิเคราะห์เนื้อหา
-	ปัจจัยที่ส่งผลให้มีการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-
-	ปัจจัยที่ส่งผลให้ไม่มีการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	-

การทดสอบเครื่องมือ

● **แบบสอบถาม**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงวิชาการ และเพื่อปรับปรุงให้ได้แบบสอบถามที่นำไปสู่ประเด็นที่ศึกษาที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการหาคำตอบมากยิ่งขึ้น อันเป็นการทดสอบความตรง (Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้บุคลากรต่างชาติ 10 ราย ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างสองทำเพื่อเป็นการทดสอบนำร่อง (Pilot Test) เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นๆสามารถสื่อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน และวัดสิ่งที่ต้องการตามประเด็นได้อย่างสม่าเสมอ อันเป็นการทดสอบความเที่ยง (Reliability)

และเนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นคำถามภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยจึงได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปใช้จริง

● **แบบสัมภาษณ์**

ผู้วิจัยนำโครงร่างคำถามในการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบประเด็นที่ต้องการเก็บข้อมูลว่าครบถ้วนและครอบคลุมหรือไม่ และทำการทดสอบนำร่อง (Pilot Test) เพื่อนำมาปรับปรุงคำถามต่างๆให้มีความกระชับและตรงประเด็นยิ่งขึ้นก่อนลงมือสัมภาษณ์จริง

● **แบบวิเคราะห์เนื้อหา**

ผู้วิจัยได้นำแบบวิเคราะห์เนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงวิชาการ จากนั้นนำแบบวิเคราะห์เนื้อหาไปทดสอบนำร่อง (Pilot Test) แล้วนำมาปรับปรุงรูปแบบที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดก่อนนำไปใช้จริง

วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อบริษัทนานาชาติที่ได้รายนามจากทะเบียนนิติบุคคลต่างตัวของกระทรวงพาณิชย์ รายนามสมาชิกหอการค้าเยอรมัน หอการค้าอเมริกัน หอการค้าญี่ปุ่น และรายนามองค์กรของสภาอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 500 องค์กร ทั้งบริษัทตะวันตกและตะวันออก โดยเก็บข้อมูลทั้งวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตั้งแต่ 22 พฤศจิกายน 2542 - 2 กุมภาพันธ์ 2543
2. ชั้นแรกผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลซึ่งออกโดยภาควิชาวาทยวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าติดต่อกับผู้บริหารของบริษัทนานาชาติ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัย จำนวน 165 ราย
3. ผู้วิจัยขอทำการสำรวจบุคคลากรต่างชาติ โดยทำจดหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามแบบโครงร่างการวิจัยเป็นภาษาอังกฤษ แบบฟอร์มขออนุญาตเก็บข้อมูล และรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จากนั้นส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรต่างชาติโดยไปรษณีย์และติดตามไปรษณีย์การตอบกลับ
4. ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากหอการค้าเยอรมัน-ไทย ในการออกจดหมายรับรองการทำวิทยานิพนธ์ และช่วยส่งแบบสอบถามจำนวน 85 ชุด และได้รับความร่วมมือจากอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีในการแจกแบบสอบถาม 100 ชุด Community Services of Bangkok 30 ชุด มูลนิธิญี่ปุ่น 10 ชุด และโรงเรียนสารสาสน์เอกตรา (Sarasas Ektra Bilingual School) 10 ชุด
5. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยอีเมล 50 ชุด และเก็บข้อมูลแบบไม่เป็นทางการ 50 ชุด
6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรแผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ/หรือผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรต่างชาติ ของบริษัทนานาชาติที่ได้ติดต่อไว้ รวม 16 องค์กร โดยเป็นบริษัทตะวันตก 8 แห่ง และบริษัทตะวันออก 8 แห่ง
7. ผู้วิจัยขอข้อมูลการอบรมทางวัฒนธรรมจากบริษัทที่มีการฝึกอบรมเพื่อนำไปวิเคราะห์เนื้อหา รวมได้เอกสาร 7 ชุด โดยเป็นเอกสารจากบริษัทตะวันตก 6 ชุด บริษัทตะวันออก 1 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และ Microsoft Excel โดยแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามประเด็นต่างๆที่ทำการศึกษากับแบบสอบถาม ได้แก่ เนื้อหาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เวลาในการฝึกอบรม และ ความสำคัญ ความจำเป็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่างชาติ รวมทั้งข้อมูลทางประชากรของบุคลากรต่างชาติ และบริษัทนานาชาติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลโดยใช้กรอบของแบบสัมภาษณ์ และแบบวิเคราะห์เนื้อหาเอกสารการอบรม จำแนกตามประเด็น ดังนี้ สถานภาพการฝึกอบรม องค์ประกอบของการฝึกอบรม ได้แก่เนื้อหา วิธีการ ผู้ฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม ประเด็นข้อมูลที่สะท้อนค่านิยมไทย และแหล่งข้อมูล รวมทั้งประเด็นปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย