

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐราชการหรือเอกชน ดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขันเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นวัตกรรมของผู้บริหาร คือ การบริหารงานเพื่อให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กร

นักพฤติกรรมศาสตร์ได้เสนอแนะว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนรวมทั้งพฤติกรรมของงาน¹ ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูน ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้เล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปในทิศทางที่กระทรวงฯ ต้องการ โดยเห็นว่านักบริหารระดับ 8 เป็นฟันเฟืองสำคัญในการบริหารงานของกระทรวงฯ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายกระทรวงฯ ประกอบกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงใหม่ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 เป็นกระทรวงที่มีขนาดเล็ก กะทัดรัด จวบจนกระทั่งปัจจุบันมีอายุครบ 8 ปี ในวันที่ 23 กันยายน 2544 นี้ ซึ่งบุคลากรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โอน ย้าย มาจากหน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงาน ทำให้มีพื้นฐานความรู้ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน ดังนั้นในการที่จะให้การบริหารงานของกระทรวงฯ เป็นไปตามปรัชญาของกระทรวงฯที่ว่า "กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงของประชาชน และเพื่อ

¹สมปราชญ์ จอมเทศ และไพบุลย์ ช่างเรียน, วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521) น.152.

ประชาชน" อย่างแท้จริงนั้น กระทรวงฯมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนามูลฐานของกระทรวงฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารระดับ 8 ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการบริหารงาน ซึ่งการฝึกอบรมจะเป็นวิธีดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการนี้กระทรวงฯจึงได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนานักบริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในนามหลักสูตร "นักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส." ขึ้น นอกจากนี้เพื่อให้แก่นักบริหารระดับ 8 ของกระทรวงฯ ได้มีเครือข่ายการทำงานและเรียนรู้ประสบการณ์ทางการบริหารจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่น จึงกำหนดให้ข้าราชการระดับ 8 จากส่วนราชการอื่น และ/หรือผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชน หรือหน่วยงานภาคเอกชนระดับผู้อำนวยการส่วนฝ่ายหรือเทียบเท่าเข้ารับการฝึกอบรมด้วย

ในการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. หรือชื่อย่อว่า "นรส." นี้ กระทรวงฯได้ดำเนินการไปแล้วทั้งหมด 3 รุ่น ได้แก่

รุ่นที่ 1 จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 – 28 มกราคม 2543 รวมระยะเวลา 40 วันทำการหรือ 8 สัปดาห์

รุ่นที่ 2 จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ 16 สิงหาคม – 19 กันยายน 2543 รวมระยะเวลา 25 วันทำการ หรือ 5 สัปดาห์

รุ่นที่ 3 จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ 23 เมษายน – 29 พฤษภาคม 2544 รวมระยะเวลา 25 วันทำการ หรือ 5 สัปดาห์

ในการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. นี้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2541 ได้กำหนดการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูงฯ (นรส.) ไว้เป็นการประเมินผลภาควิชาการร้อยละ 50 และภาคพฤติกรรมร้อยละ 50 เท่ากัน จึงกล่าวได้ว่าหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูงฯ ให้ความสำคัญภาควิชาการ

เท่ากับภาคพฤติกรรม ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าภาควิชาการ เป็นลอนช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ในขณะที่ภาคพฤติกรรมนั้นจะส่งผลให้ผู้บริหารพัฒนาพฤติกรรมของตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นอยู่ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องน่าติดตามว่าการฝึกอบรมข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงฯ ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 6 กรม ข้าราชการระดับ 8 ของหน่วยราชการอื่น ผู้บริหารขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) หรือหน่วยงานภาคเอกชนระดับผู้อำนวยการส่วนฝ่าย หรือเทียบเท่าภายใต้หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (นรล.) จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด เพราะตั้งแต่เริ่มจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนี้เป็นต้นมา ยังไม่เคยประเมินผลหลักสูตรในขั้นติดตามผลแต่อย่างใด ว่าหลักสูตรดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีเพียงแต่การประเมินผลรายวิชาในระหว่าง การฝึกอบรม การประเมินผลโครงการ การประเมินพฤติกรรมและการจัดทำสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้อาจจะบอกได้เพียงความพอใจหรือความไม่พอใจด้านต่าง ๆ จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งมีข้อดี ข้อบกพร่องอย่างไรเท่านั้น

ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เพื่อติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว โดยจะทำการติดตามผลผลการฝึกอบรมเฉพาะรุ่นที่ 2 เท่านั้น เนื่องจากการติดตามผลผลการฝึกอบรม จะต้องกระทำหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม และกลับไปปฏิบัติงานแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติจะเป็นเวลาประมาณ 8-12 เดือน² เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปช่วยในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงไม่สามารถทำการติดตามผล

²วิลาศ สิงห์สัย, การประเมินผลการฝึกอบรม ในปัญหาและการบริหารงาน การฝึกอบรม. สมศักดิ์ ชูโต บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2520), น.173.

การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวในรุ่นที่ 3 ได้ เนื่องจากการฝึกอบรมรุ่นที่ 3 เพิ่งจะเสร็จสิ้นไป ประมาณ 2 เดือนเศษเท่านั้น นอกจากนี้สาเหตุที่ไม่ทำการติดตามผลการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 ด้วยนั้น เนื่องจากการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวนี้ในรุ่นที่ 1 ดำเนินการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 40 วันทำการ หรือ 8 สัปดาห์ ซึ่งระยะเวลาและเนื้อหาวิชามากกว่ารุ่นที่ 2 และ 3 ดังนั้นจึงไม่สามารถนำมาวิจัยเพื่อติดตามผลรวมกันระหว่างรุ่นที่ 1 และ 2 ได้

สำหรับการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยผลของการศึกษาวิจัยจะเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและให้เกิดผลคุ้มค่ามากที่สุด โดยการวิจัยจะใช้รูปแบบการติดตามผลเชิงการสำรวจ

1.2 หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 เป็นหลักสูตรซึ่งสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้สร้างขึ้นเพื่อฝึกอบรมข้าราชการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หน่วยงานราชการอื่น ตลอดจนผู้บริหารขององค์กรพัฒนาเอกชนหรือหน่วยงานภาคเอกชน หลักสูตรดังกล่าวนี้เป็นหลักสูตรเข้าหลอมและพัฒนาข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงฯ ให้มีความรู้ เข้าใจงานของกรมในสังกัด และเข้าใจงานในภาพรวมของกระทรวงฯ เพื่อความเป็นเอกภาพและความเป็นหนึ่ง หลักสูตรดังกล่าวเน้นหนักในการพัฒนาแนวคิด ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในระดับสูง เสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ที่ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

1.2.1 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

1) ข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง เรียงลำดับตามอาวุโสถือจากวันบรรจุแต่งตั้งระดับ 8 ก่อนหลังเป็นสำคัญ

2) ข้าราชการระดับ 8 ของสำนักงานประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมการปกครอง และสำนักงาน ก.พ.

3) ผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) หรือหน่วยงานภาคเอกชนระดับผู้อำนวยการส่วน/ฝ่าย หรือเทียบเท่า

1.2.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

เพื่อพัฒนาข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัด และหรือหน่วยงานราชการ องค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ให้พร้อมที่จะเป็นนักบริหารระดับสูงที่สมบูรณ์โดย

- 1) มีความรู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้ในนโยบายและภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งของกรมทุกกรม
- 2) มีสมรรถนะทางการบริหารยุคใหม่ สามารถคิด วิเคราะห์สถานการณ์และสามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ มีภูมิปัญญาในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีสุขภาพกายและจิตที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า
- 4) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ดีในอนาคต

1.2.3 ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย 6 หมวดวิชา รวมทั้งสิ้น 215 ชั่วโมง	
<u>หมวดวิชาที่ 1</u> อุดมการณ์จิตสำนึกรับใช้ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม	61 ช.ม.
คุณภาพชีวิตนักบริหาร (Quality of Life) ผู้นำทีมงาน	
คุณภาพกับการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท	
1.1 คุณธรรม – อุดมการณ์จิตสำนึกรับใช้ประชาชน	
และแนวทางส่งเสริมจริยธรรมในราชการของนักบริหาร	3 ช.ม.
1.2 การเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท	6 ช.ม.
1.2.1 การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	3 ช.ม.

1.2.2 การศึกษาฐานโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา ณ พระราชวังสวนจิตรลดา กรุงเทพฯ	3 ข.ม.
1.3 การตรวจและทดสอบสมรรถภาพกับการพัฒนากาย สำหรับนักบริหาร	3 ข.ม.
1.4 การพัฒนาจิต การพัฒนาบุคลิกภาพ และวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) กับการคิดอย่าง นักบริหารในอนาคต	6 ข.ม.
1.5 การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)	3 ข.ม.
1.6 ผู้นำยุคใหม่และการบริหารที่มุ่งงานคุณภาพ ณ ศูนย์ฝึกผู้นำ มูลนิธิพลตรีจำลอง ศรีเมือง จ.กาญจนบุรี (ทฤษฎี/การฝึกภาคปฏิบัติ)	40 ข.ม.
หมวดวิชาที่ 2 เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาวะแวดล้อม	27 ข.ม.
ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	
ของนักบริหาร (Environment Awareness) ในศตวรรษที่ 21	
2.1 ผลกระทบของโลกาภิวัตน์และการแข่งขันการค้าเสรีต่อการคิด การตัดสินใจและการบริหารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	3 ข.ม.
2.2 ภาพรวมเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันและ แนวโน้มในอนาคต	3 ข.ม.
2.3 บทบาทขององค์กรโลกที่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กับการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน และอนาคต	3 ข.ม.
2.4 ปัญหาสังคมไทยกับ Social Safety Net ที่กระทรวงฯ ต้องรับผิดชอบ	3 ข.ม.
2.5 กฎหมายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน กับการแก้ไขรองรับอนาคต	3 ข.ม.
2.6 พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	3 ข.ม.

2.7	วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักบริหาร	6	ช.ม.
2.8	บทบาทและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21	3	ช.ม.
หมวดที่ 3	การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	27	ช.ม.
3.1	ทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Management: RBM)	3	ช.ม.
3.2	บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมในปัจจุบันและอนาคต	3	ช.ม.
3.3	บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	3	ช.ม.
3.4	บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของกรมประชาสงเคราะห์	3	ช.ม.
3.5	บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	3	ช.ม.
3.6	บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3	ช.ม.
3.7	บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของกรมการจัดหางาน	3	ช.ม.
3.8	บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของสำนักงานประกันสังคม	3	ช.ม.
3.9	แนวคิดและทิศทางการปฏิรูปกระทรวงกับการกระจายภารกิจ สู่ท้องถิ่นและเอกชน	3	ช.ม.
หมวดวิชาที่ 4	การปรับเปลี่ยนวิถีคิดและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนา มาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome)	15	ช.ม.
4.1	การบริหารสู่ความเป็นเลิศ	3	ช.ม.
4.2	การปฏิรูปราชการไทยกับการเตรียมพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21	3	ช.ม.

4.3 การพัฒนามาตรฐานระบบบริหารราชการ กับการพัฒนา ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและ สัมฤทธิ์ผลงานภาครัฐ (Thailand International PSO)	3 ช.ม.
4.4 การบริหารในสภาวะวิกฤต (Crisis Management) และ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)	3 ช.ม.
4.5 การบริหารกลยุทธ์ (Strategic Management)	3 ช.ม.
หมวดวิชาที่ 5 การรายงานกลุ่ม / การนำเสนอรายงานกลุ่ม ภายใต้หัวข้อ	12 ช.ม.
5.1 การที่จะให้ สป. เป็นศูนย์บัญชาการของ รส. จะต้องดำเนินการอย่างไร	
5.2 การบูรณาการแผนงาน / โครงการ ของรสจ.	
5.3 บทบาท ภารกิจ หน้าที่ของ รสจ. ควรเป็นอย่างไร	
5.4 การพัฒนา ศสข. ไปสู่ความเข้มแข็ง ควรทำอย่างไร	
หมวดวิชาที่ 6 การศึกษาดูงาน กิจกรรมเสริมหลักสูตร และพิธีการ	73 ช.ม.
6.1 การศึกษาดูงาน	18 ช.ม.
6.2 กิจกรรมเสริมหลักสูตร (กิจกรรมภาคเย็น-ค่ำ)	51 ช.ม.
6.3 พิธีการ	
6.3.1 พิธีเปิดการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ	1½ ช.ม.
6.3.2 การประเมินผลการฝึกอบรม พิธีมอบประกาศนียบัตรและปิดการฝึกอบรม	2½ ช.ม.

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรมของนักศึกษาหลักสูตรนักบริหาร แรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาว่า

1. นักศึกษาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาอบรม ไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ได้มากน้อยเพียงใด

2. เพื่อนำผลสรุปของการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร นักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. ให้มีความเหมาะสม มากยิ่งขึ้นต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัยผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 จำนวน 36 คน โดยจัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ 14 สิงหาคม - 19 กันยายน 2543 การฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นลงแล้วประมาณ 1 ปี ซึ่งนักศึกษาสามารถและมีโอกาสนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และรายละเอียดต่าง ๆ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

"การติดตามผลการฝึกอบรม" หมายถึง การดำเนินการศึกษาเพื่อสอบถามนักศึกษาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ว่าสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ได้มากน้อยเพียงใด

"นักศึกษาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง" หมายถึง ข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ข้าราชการระดับ 8 ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวนรวมทั้งสิ้น 36 คน จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 37 คน (เกษียณอายุราชการเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2543 จำนวน 1 คน จึงไม่รวมในการติดตามผลการฝึกอบรมในครั้งนี้)

"การนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในหน้าที่" หมายถึง การที่นักศึกษาได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในหลักสูตรไปเป็นแนวทาง หรือปรับใช้ในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การควบคุมงาน การวินิจฉัย สั่งการ และอื่น ๆ

"ภูมิหลังของนักศึกษา" หมายถึง

1. "เพศ" หมายถึง เพศหญิง หรือ เพศชาย
2. "อายุ" หมายถึง อายุของนักศึกษานับถึงวันที่ส่งแบบสำรวจ

3. "การศึกษา" หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของนักศึกษา
4. "อายุราชการ" หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการ ซึ่งเริ่มตั้งบรรจุเข้ารับราชการจนถึงวันที่ส่งแบบสำรวจ

1.6 ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ซึ่งผลสรุปของการวิจัยจำกัด เฉพาะประชากรและหน่วยงานที่ทำการศึกษา คือ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยหลัก ดังนั้นจึงยังมีอาจนำผลสรุปของการวิจัยไปเป็นข้อสรุปที่ใช้โดยทั่วไปสำหรับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง โดยทั่วไปของหน่วยงานอื่น ๆ

1.7 วิธีการวิจัย

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัย (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาจากการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยออกแบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 36 คน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. และวิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานฝึกอบรมของกรมในสังกัดได้เห็นความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรม และเป็นแนวทางในการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

กรอบแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการติดตามผลในด้านการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ ซึ่งจะขอกล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการติดตามผลการฝึกอบรมตามลำดับ ต่อไปนี้

1) แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาในองค์การ³ และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า สำหรับนิยาม หรือคำจำกัดความของ "การฝึกอบรม" มีผู้อธิบายไว้มากมายทั้งนักวิชาการ จากในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

Thomas K. Connellan. ให้ความหมายของคำว่า "การฝึกอบรม" หมายถึงวิธีการที่พิเศษสุดในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน⁴

Micheal J. Jucius ให้ความหมาย "การฝึกอบรม" หมายถึง กระบวนการใดๆ ซึ่งช่วยให้ทัศนคติ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเพิ่มพูนขึ้น⁵

³ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ, วารสารสังคมสงเคราะห์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 14 ฉบับที่ 1-2 (มีนาคม-ธันวาคม 2527), น.27.

⁴ Thomas K. Connellan, Training as Behavior Change Agent, How to improve Human Performance. : Behaviorism in Business and Industry, (New York : Harpes & row Publishers, Int., 1978), P 76.

⁵ Micheal J. Jucius, Personnel Management, (Illinois : Richard D. Irwin, Inc.) น. 243.

William F. Glueck ได้ให้คำจำกัดความ "การฝึกอบรม" หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือ ทักษะของพนักงานไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น⁶

Jack Halloran ได้ให้คำจำกัดความ "การฝึกอบรม" หมายถึง กระบวนการแห่งการถ่ายทอด และรับเอาซึ่งข้อมูล เกี่ยวกับการแก้ปัญหา โดยหลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือผลของการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงความสามารถในอันที่จะจัดการแก้ปัญหาได้ดีกว่าเดิม⁷

Jonathan Tompkins⁸ ได้กล่าวถึงความสำคัญของ "การฝึกอบรมและพัฒนา" ว่าเป็นการบูรณาการแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง หรือเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลและองค์กร รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและการยอมรับต่อบุคคล และองค์กรด้วย

⁶ William F. Glueck, "Employee Training", Personnel : A diagnostic approach, (Texas : Business Publications, Inc., 1978), P 336.

⁷ Jack Halloran, Applied Human Relation : An Organizational Approach, (New York : Prentice – Hall, Inc., 1978) . P 8.

⁸ Jonathan Tompkins, Human Resource Management in government : Hitting the Ground Running, (New York : HarperCollins College Publishers, 1995), P 221-223.

เครือข่าย ลีมอภิชาติ ได้ให้ความหมาย “การฝึกอบรมและการพัฒนา” คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อออกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน⁹

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข ให้ความหมาย “การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติอย่างค่อนข้างถาวร อันอำนวยความสะดวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เรามีความก้าวหน้าในงาน¹⁰

จากนิยามความหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามีผู้มองการฝึกอบรมออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ เป็นกระบวนการ เป็นเครื่องมือและเป็นกิจกรรม ซึ่งในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าการฝึกอบรม คือกระบวนการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น

⁹เครือข่าย ลีมอภิชาติ, หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการวางแผนการเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ, (กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531), น. 2.

¹⁰สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524) , น. 1.

2) แนวความคิดเกี่ยวกับวงจรการฝึกอบรม

George S. Ordiorne กล่าวถึงวงจรการฝึกอบรมว่าเป็นระบบไหลเวียนของการฝึกอบรม (Cybernetic System of Training)¹¹ ซึ่งมีลักษณะดำเนินการอยู่ 4 ขั้นตอนคือ

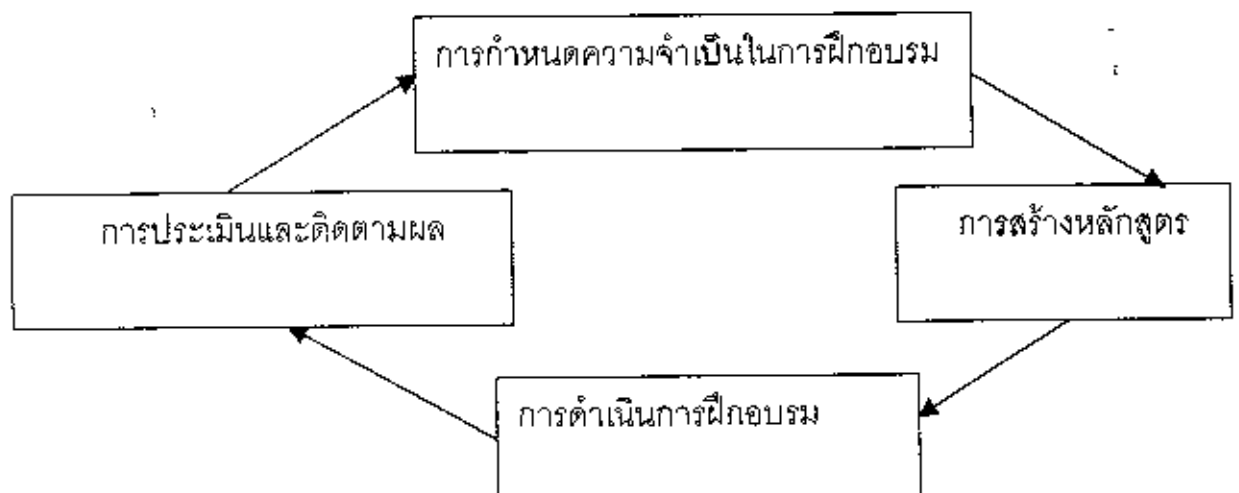
2.1) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (Identify the Training Needs Priorities)

2.2) การสร้างหลักสูตร (Plan the Training Programme)

2.3) การดำเนินการฝึกอบรม (Implement the Training Programme)

2.4) การประเมินผลและการติดตามผล (Check and Follow up the Training)

แผนภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของวงจรฝึกอบรม



¹¹ George S. Odiorne, Training by Objective, (London : the Macmillan Company, 1970), P75.

2.1) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (Identify the Training Needs and Priorities)

องค์การแต่ละองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ถ้าการบริหารงานขององค์การไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ เช่น ผลผลิตตกต่ำ บุคลากรมีการโยกย้าย – สับเปลี่ยน-ลาออกบ่อย การลา และขาดงานสูง การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ อุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ต้นเปลืองงบประมาณมากขึ้นในการดำเนินงานเท่าเดิม เป็นต้น ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอาการที่แสดงให้เห็นว่ามีความผิดปกติหรือปัญหาในการบริหารงานเกิดขึ้นในองค์การ จึงมีความจำเป็นจะต้องหาสาเหตุของปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ทุเลาหรือหมดสิ้นไป ถ้าพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว เรื่องใดสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ก็ถือว่าปัญหานั้น คือ ความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นก็แสดงว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรมเกิดขึ้นแล้วนั่นเอง

กล่าวได้ว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมก็คือ ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือปัญหาที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การที่สามารถดำเนินการแก้ไขให้ดีขึ้นได้ด้วยการฝึกอบรม ถ้าหากว่าการฝึกอบรมไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ถือว่าไม่มี ความจำเป็นในการฝึกอบรม แต่อาจเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขด้วยวิธีอื่น เช่น แก้ไขระเบียบ หรือซื้อเครื่องจักร-เครื่องมือ-อุปกรณ์ใหม่มาใช้ เป็นต้น ซึ่งวิธีการที่สามารถใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสังเกตการณ์ การวิเคราะห์งาน การสำรวจความต้องการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2) การสร้างหลักสูตร (Plan the Training Programme)

เมื่อทำการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้ว และผลการวิเคราะห์ซึ่งว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนต่อไปจะต้องมีการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้นมา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ และเทคนิควิธีการฝึกอบรมขึ้นเพื่อสนองตอบต่อความจำเป็นในการฝึกอบรม ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ในเบื้องต้น ซึ่งในรายละเอียดการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจะต้องประกอบด้วย หลักการและเหตุผลหรือ ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ อันได้แก่ ความต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เป็นต้น กำหนดหัวข้อวิชาและขอบเขตเนื้อหาวิชา กำหนดวิธีการ

หรือเทคนิคการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม งบประมาณ และบุคลากรผู้รับผิดชอบ

2.3) การดำเนินการฝึกอบรม (Implement the Training Programme)

เป็นการนำแผนงานฝึกอบรมหรือโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้สร้างขึ้นตามความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น ๆ ไปสู่การปฏิบัติการดำเนินการฝึกอบรม เป็นการลงมือดำเนินการนับตั้งแต่การจัดเตรียมการ การประสานงาน การแจ้งฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การแบ่งมอบกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรมให้แก่ทีมงานที่รับผิดชอบ จนถึง การดำเนินการให้ลุล่วงไปโดยเรียบร้อยนับตั้งแต่ระยะก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง นอกจากนี้ยังรวมถึงการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของการอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้สึกระทึกใจตามสมควร ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมเกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

2.4) การประเมินผลและติดตามผล (Check and Follow up the Training)

ความมุ่งหมายของการประเมินผลและการติดตามผล เพื่อต้องการที่จะทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดไปหรือไม่เพียงใด และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป การประเมินผลการฝึกอบรมทำเป็นระยะตลอดเวลาที่ทำการฝึกอบรมและในวันสิ้นสุดของโครงการ ส่วนการติดตามผลนั้นจะต้องกระทำหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้กลับไปปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ทัศนคติไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เพียงใด ซึ่งการติดตามผลอาจจะกระทำเป็นระยะ ๆ โดยหาข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำเนินการฝึกอบรมนั้น ๆ ตามความเหมาะสม

3) แนวความคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม

นักวิชาการและผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้

วิลาค สิงหวิสัย ได้ให้ความหมาย การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นการหาความต้องการของความสำเร็จการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยเวลาและไม่เกิดผลชัดเจนในทันทีที่สำเร็จการอบรม การติดตามผลนี้กระทำได้โดยการที่ผู้ติดตามผลตั้งองค์การสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมแล้วออกไปปฏิบัติงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติจะเป็นเวลา 8-12 เดือน ภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น เพื่อดูว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้รับการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทิศนคติไปสู่แนวทางที่พึงประสงค์หรือไม่¹²

ทัศนีย์ มุสิกไชย ให้ความหมายว่า การติดตามผลการฝึกอบรม คือการศึกษา ดูว่าการฝึกอบรมจะเป็นผลสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ได้เพียงใด หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การติดตามผลเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้ได้ผลจริง ๆ ¹³

ในทัศนะของ วิรัชพร สลัดคานนท์ การติดตามผลการฝึกอบรมโดยทั่วไป หมายถึง การตรวจสอบผลงานเป็นระยะ ๆ ว่าการปฏิบัติงานนั้นถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เป็นการติดตามดูว่าปริมาณงานและคุณภาพของงานแต่ละชิ้นเป็นอย่างไร อุปกรณ์ในการทำงาน กำลังเจ้าหน้าที่ เวลา สถานที่ การจัดการ เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานหรือไม่¹⁴

¹² วิลาค สิงหวิสัย, การประเมินผลการฝึกอบรม ในปัญหาและการบริหารงาน การฝึกอบรม, น. 173.

¹³ ทัศนีย์ มุสิกไชย, "การบริหารงานฝึกอบรม", ใน การฝึกอบรม, น. 175.

¹⁴ วิรัชพร สลัดคานนท์, การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน การฝึกอบรม รายงานการวิจัยอันดับที่ 758 (กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์), น. 1.

โคมเพ็ญ สนธยานนท์ ให้ความหมายว่า การติดตามผลการฝึกอบรม คือ การศึกษาดูว่าผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้นำวิธีการ แนวความคิด เทคนิคต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงใด รวมทั้งการศึกษารูปธรรมและปัญหาของการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย และการที่ต้องมีการติดตามผลการฝึกอบรมขึ้นนั้นเพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อชี้แนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ และสามารถบ่งบอกถึงจุดอ่อนต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น¹⁵

อุทัย นีรัญโต ให้คำจำกัดความว่า การติดตามผลเป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเขาผ่านการฝึกอบรมไปแล้วทั้งในด้านความรู้สึกรู้สึกคิด ทักษะสติ และการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน การติดตามผลนี้มีวัตถุประสงค์อยู่ 2 ประการคือ

¹⁵ โคมเพ็ญ สนธยานนท์, การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ, (สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527), น. 25.

1. เพื่อคอยชี้แนวทางและสนับสนุน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ

2. เพื่อตรวจสอบทบทวนดูว่า การฝึกอบรมมีผลในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ได้แค่ไหน เพียงไร

การติดตามผลมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน แต่เป็นการติดตามไปดูแล ช่วยให้เขาสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้ไปใหม่ ๆ จากการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์และดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจจากการฝึกอบรมนั้น ๆ แค่นั้น เพียงไร การติดตามผลจึงเป็นการติดตามเพื่อส่งเสริมกำลังใจ ให้กำลังใจ ชี้แนะแนวทางเพื่อเขาจะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ท่าทีในการทำงานเสียใหม่ได้สะดวกและง่ายขึ้น ความรับผิดชอบในการติดตามผลการฝึกอบรมนี้ ย่อมเป็นทั้งของหน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาโดยตรงแต่ละคนร่วมกัน¹⁶

ร.ต. สุภาพ ระนองธานี ให้คำจัดความว่า การติดตามผลการฝึกอบรมนั้นมี แนวความคิดเพื่อต้องการทราบและก่อให้เกิดประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อต้องการทราบวัตถุประสงค์ของการพัฒนานุคนบุคคลว่าบรรลุผลหรือไม่ ภายในระยะเวลาพอสมควร

2. ผู้เข้ารับการอบรม เมื่ออบรมเสร็จไปแล้วได้ดำเนินการในเรื่องใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วที่มีผลมาจากการพัฒนาหรือการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด ในระยะเวลาพอสมควร

¹⁶อุทัย นีรัญโต, การบริหารงานฝึกอบรม, วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง, 2531 (อัครา).

3. เพื่อต้องการทราบถึงความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา หรือการฝึกอบรมที่จะจัดให้ในระยะเวลาต่อไป

4. เพื่อให้ทางผู้บังคับบัญชามีโอกาสส่งเสริมผู้ที่ได้รับการพัฒนาหรือได้รับการฝึกอบรมให้นำความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ถูกต้องไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมากที่สุด ในระยะเวลาพอสมควร¹⁷

4) ความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรม

การติดตามผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เบื้องต้น ที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อชี้แนวทางให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ซึ่งถึงจุดอ่อนของโครงการฝึกอบรมและสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งโดยปกติแล้วการติดตามผลการฝึกอบรมก็เพื่อต้องการทราบในเรื่อง

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกอบรม
2. ขอบเขตและระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
3. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจริง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผลผลิต และความพอใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงไร
4. ความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งของการฝึกอบรมมีเพียงไร¹⁸

¹⁷ ร.ต. สุภาพ ระนองธานี, การฝึกอบรมปลัดจังหวัด นายอำเภอหัววาษาอาณาจักร พ.ศ.2505 ของกรมการปกครอง, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511), น. 87.

¹⁸ ไตรรัตน์ โภคพลภรณ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531), น 454.

5) องค์ประกอบในการติดตามผลการฝึกอบรม

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรมก็คือ การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้นี้ได้มาโดยการผ่านประสบการณ์ของการฝึกอบรม การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมเหล่านี้นักจิตวิทยาและนักวัดผลได้ตกลงกันจำแนกออกเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ คือ¹⁹

1. พฤติกรรมทางด้านความคิด (Thinking) ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล
2. ความรู้สึก (Feeling) เช่น ความสนใจ ทศนคติ ความเชื่อ คุณค่า ฯลฯ
3. การกระทำ (Acting)

ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่าการติดตามผลการฝึกอบรม ผู้จัดฝึกอบรมย่อมต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ปลายทาง (Outcome) ผลลัพธ์จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ คุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย พื้นฐาน ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ประสบการณ์ ความถนัดเฉพาะและทัศนคติ

6) วิธีการในการติดตามผลการฝึกอบรม

วิธีการในการติดตามผลการฝึกอบรม หลังจากผู้ผ่านการศึกษาอบรมได้กลับไปทำงานในหน้าที่ภายหลังการฝึกอบรมไปแล้วในระยะเวลาพอสมควร โดยประมาณจะอยู่ระหว่าง 5 เดือน ถึง 1 ปี มีวิธีการที่นิยมใช้อยู่ 3 วิธีคือ

1. วิธีการสังเกต
2. วิธีการสอบถาม
3. วิธีการวัดผล

¹⁹ วิชา สึงหวัดย์, การประเมินผลการฝึกอบรม, น. 156-159.

1. วิธีการสังเกต หมายถึง การที่ผู้ติดตามไปเฝ้าสังเกตและเฝ้าดูอย่างเอาใจใส่ โดยการพิจารณาและกำหนดไว้อย่างมีระเบียบถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานระหว่างก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ว่ามีสิ่งใดที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของนักสังเกต ควรจะมีคู่มือการสังเกตช่วยด้วย

2. วิธีการสอบถาม เป็นวิธีที่ใช้เพื่อต้องการจะทราบว่าผู้สำเร็จการอบรมได้ให้ข้อเท็จจริงอะไรบ้างตามที่ผู้ติดตามผลต้องการทราบ ถึงการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ว่าใช้ได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร มีปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องตลอดจนข้อควรปรับปรุงแก้ไขเพียงไร

3. วิธีการวัดผล เป็นวิธีที่ใช้ในการติดตามผลการฝึกอบรมว่าได้นำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงไรแบ่งออกได้เป็นการวัดผลทางจิตวิทยา เช่น ในด้านพฤติกรรมต่าง ๆ กับการวัดผลทางกายภาพ เช่น การวัดน้ำหนัก ส่วนสูง ขนาด ในการวัดผลทางกายภาพนั้นมีเครื่องมือการวัดผลที่ทันสมัยอยู่แล้ว ส่วนการวัดผลทางจิตวิทยานั้นได้พัฒนาก้าวหน้ามาตามลำดับจนได้มาตรฐาน เช่น ข้อสอบมาตรฐาน (Standardized Test) ซึ่งยากกว่าการวัดผลทางกายภาพมาก แบ่งออกได้เช่น การทดสอบการเรียนรู้ทางเชาวน์ปัญญา การให้แสดงตนเพื่อวัดผลทางสังคมมิติ ใช้วัดสถานภาพทางสังคมของบุคคลในหมู่คณะว่าใครเป็นที่นิยมชมชอบหรือเชื่อถือมากที่สุด ปานกลาง หรือต่ำมาก แบบเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ผู้ตอบใช้วิธีประมาณค่า จัดคู่เปรียบเทียบ จัดอันดับ

ในการเลือกใช้วิธีการในการติดตามผลนั้น จะใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับโอกาสและความเป็นไปได้ที่เหมาะสมในการเลือกใช้ เช่น ถ้าเป็นการติดตามผล การสังเกตก็เหมาะสมกับการติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการอบรมไม่มากนัก และทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ผู้ติดตามผลได้เห็น และบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้สำเร็จการอบรมไว้อย่างมีระบบทั้งก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน การสอบถามก็เหมาะสมสำหรับ

ติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการอบรมจำนวนมากและอยู่กระจัดกระจายกันออกไปในการปฏิบัติงาน สำหรับวิธีการวัดผลใช้กับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่ผลงานนั้นสามารถประมาณค่าในเชิงปริมาณออกมาได้²⁰

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกวิธีการในการติดตามผลการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่สะดวกและประหยัดกว่าวิธีอื่น เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายอยู่กระจัดกระจายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและอยู่ต่างหน่วยงานกัน

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจเอกสาร และรายงานวิจัยที่เกี่ยวกับการติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยเฉพาะกรอบทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก ดังนั้นจึงขอกล่าวถึงรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ณรงค์ ป้อมบุปผา²¹ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อติดตามผลการอบรมวิชาบรรณารักษศาสตร์สำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ซึ่งจัดโดยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ระหว่างการฝึกอบรม 2513-2518 ซึ่งได้ทำการติดตามผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาบรรณารักษศาสตร์ ปรากฏว่า ผู้ผ่านการอบรมได้รับความรู้ ทักษะ จากการอบรมและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานวิชาชีพเป็นอย่างมาก

²⁰ ญัฐวุฒิ เพ็ชรพรหมศร, การติดตามผลการฝึกอบรมของนักศึกษาหลักสูตรนักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครอง รุ่น 25 - 26 และ 27, สารนิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535, น.69 - 71.

²¹ ณรงค์ ป้อมบุปผา, การศึกษาเพื่อติดตามผลการอบรมวิชาบรรณารักษศาสตร์สำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ซึ่งจัดโดยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ระหว่างปีการอบรม 2513-2518, (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518).

โอมเพ็ญ สนธยานนท์²² ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง โดยศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเมื่อปี พ.ศ. 2522, 2524 และ 2526 โดยทำการศึกษาประชากร 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรทั้ง 4 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ ผู้รับการฝึกอบรมมีการนำหลักกระบวนการบริหารงานจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งยืนยันได้จากความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการฝึกอบรมที่เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้นั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมากแต่มีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์แบบสอบถามของผู้รับการฝึกอบรมพบว่ามีอุปสรรคในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเกิดความท้อถอยและหยุดชะงักในการนำไปใช้จึงคงดำเนินการบริหารงานในรูปแบบเดิมในระบบเก่า หักคณคดีเก่า ๆ ดังนั้น เพื่อขจัดอุปสรรคในการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานและเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้อย่างเต็มที่ จึงควรมีการจัดฝึกอบรมแก่พนักงานในระดับต่าง ๆ โดยทั่วถึง ให้ทุกคนพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ควรมีการสังคายนาระเบียบ ข้อบังคับที่ล้าสมัย ให้สอดคล้องกับระบบบริหารใหม่ ๆ มีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

²² โอมเพ็ญ สนธยานนท์, การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง, บทคัดย่อ.

วิรัชพร สลัดคานนท์²³ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีความ มุ่งหมายที่จะศึกษาว่าผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้นำวิธีการ แนวความคิดเทคนิคต่าง ๆ จาก การฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เพียงใดหรือไม่ และเพื่อศึกษา ถึงอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการนำประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมจำนวนร้อยละ 86.20 ได้นำความรู้ แนวความคิดและหลักการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน

อนงค์ สีนุประภา²⁴ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการอบรมวิชาสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ภาคฤดูร้อนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี 2517 โดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องการนำความรู้จากการอบรม ไปใช้ให้ เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ปรากฏว่า หลังจากการอบรมแล้วผู้สำเร็จ การอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครึ่ง

ณัฐวุฒิ เพ็ชรพรหมศร²⁵ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลการฝึกอบรมของ นักศึกษาหลักสูตร นักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครองรุ่น 25-26 และ 27 ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

²³ วิรัชพร สลัดคานนท์, การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน ฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรม,

²⁴ อนงค์ สีนุประภา, การติดตามผลการอบรมวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ภาคฤดูร้อน, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517).

²⁵ ณัฐวุฒิ เพ็ชรพรหมศร, การติดตามผลการฝึกอบรมของนักศึกษาหลักสูตร นักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครองรุ่น 25-26 และ 27

โดยเฉลี่ยในเกณฑ์ “มาก” คือ บทเรียนการพัฒนาการบริหาร การเมือง การปกครองไทย การพัฒนาสังคม การพัฒนาพฤติกรรมในการทำงาน การพัฒนาเศรษฐกิจไทย การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชนบท บทเรียนพิเศษ และบทเรียนที่นำไปปรับใช้ได้ ในเกณฑ์ “ปานกลาง” 2 บทเรียน คือ บทเรียนความมั่นคงภายในและบทเรียนสถานการณ์ของโลก และระดับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ บทเรียนที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มากที่สุดได้แก่ บทเรียนการพัฒนาการบริหาร รองลงมาได้แก่ บทเรียนการเมืองการปกครองไทย ส่วนบทเรียนที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด คือ บทเรียนสถานการณ์ของโลกและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน สามารถนำความรู้จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่แตกต่างกันเฉพาะภูมิลำเนา และตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนั้นภูมิลำเนาอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการนำความรู้จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของกรมการปกครอง โดยอยู่บนพื้นฐานของการหาความจำเป็นของกรมการปกครอง และปรับปรุงวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการนำความรู้ทาง วิชาการไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

สุนีย์ วัฒนวิบูลย์²⁶ ได้ทำการศึกษา เรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราซวิที้ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2533 ผลการติดตามผลแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรม พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีแนวโน้มว่าสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานได้หลายโปรแกรมและสามารถนำโปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราซวิที้ไปใช้ในงานพิมพ์เอกสารได้ประมาณร้อยละ 50

²⁶ สุนีย์ วัฒนวิบูลย์, การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราซวิที้ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หลักสูตรโครงการปริญญาโท สำหรับนักบริหาร สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนหนึ่งมีแนวโน้มว่าได้เกิดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว และการเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมทางด้านความคิด คือ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในที่นี้ รวมถึงความสามารถในการใช้คำสั่งของ Dos ในการทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วย นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึก ได้แก่ ความสนใจ ทัศนคติ ความพอใจ

3. ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในการติดตามผลการฝึกอบรม พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- หน่วยงานบางหน่วยงานยังไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- หน่วยงานที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์แล้วแต่เครื่องคอมพิวเตอร์นั้นไม่สามารถใช้กับโปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราชวิถีได้
- ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนหนึ่งมีแนวโน้มว่ายังไม่เคยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราชวิถีในการปฏิบัติงานร้อยละ 50
- ปริมาณงานพิมพ์มีมากเกินไปจนทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมบางคนไม่สามารถนำโปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราชวิถีไปใช้ในงานพิมพ์ได้ด้วยเกรงว่างานจะเสร็จไม่ทันกำหนดเวลาที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ
- ระยะเวลาในการพิมพ์งานมีจำกัด เนื่องจากงานพิมพ์ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเร่งด่วน และหากผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่มีความชำนาญในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยแล้วโอกาสที่จะไปทดลองใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราชวิถีจึงน้อยลง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ในเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของผู้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารงาน โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผล

3.2 หน่วยในการวิเคราะห์และประชากร

หน่วยในการวิเคราะห์ของการศึกษานี้ คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 รวมทั้งสิ้น 37 คน ประกอบด้วย

- 1) ข้าราชการระดับ 8 จากหน่วยงานต่าง ๆ
 - กรมประชาสัมพันธ์ 7 คน
 - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 4 คน
 - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 คน
 - กรมการจัดหางาน 4 คน
 - สำนักงานประกันสังคม 8 คน
 - สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 8 คน
- 2) ข้าราชการระดับ 8 จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน 1 คน
- 3) ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย 1 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีทั้งหมด 5 ข้อ

ใหญ่คือ

- 1) สอบถามเกี่ยวกับการตรวจและทดสอบสมรรถภาพกาย
- 2) สอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อพัฒนากาย
- 3) สอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ไป

ปรับใช้ในการบริหารงานมี 35 ข้อย่อย

- 4) สอบถามการประเมินหลักสูตรฯ ในภาพรวม
- 5) สอบถามความคิดเห็นในการปรับปรุงหลักสูตร

โดยข้อ 1) ถึง ข้อ 3) นั้น ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5
มาก	เท่ากับ	4
ปานกลาง	เท่ากับ	3
น้อย	เท่ากับ	2
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1

เกณฑ์ในการพิจารณาแปลความ

- 1.00 – 1.79 กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
- 1.80 – 2.59 กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 2.60 – 3.39 กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 3.40 – 4.19 กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในระดับมาก
- 4.20 – 5.00 กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รับความร่วมมือจากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รต. รุ่นที่ 2 ในการตอบแบบสอบถามโดยได้จัดส่งแบบสอบถามไปตามระบบรับ-ส่งเอกสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ นั้น ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

๗.๘.๒

เลขเรียกหนังสือ.....	๒๕๔๕
เลขทะเบียน.....	๕๔๙๔
วันที่.....	๓๐ ส.ค. ๒๕๔๕

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ของความคิดเห็น (Frequency:F) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean: \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation:S.D.)

3.6 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าร้อยละ (Percentage) = $\frac{\text{ความถี่}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \times 100$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean: \bar{x})

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

\bar{x} = ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum fx$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละรายการ

N = จำนวนผู้ให้ข้อมูล/จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation:S.D.)

$$S.D. = \frac{1}{N} \sqrt{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}$$

S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F = จำนวนความถี่

X = น้ำหนักระดับพฤติกรรม/ความเห็น

N = จำนวนผู้ให้ข้อมูล/จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 4 ผลการวิจัย

สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ส่งแบบสอบถามออกไปสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 จำนวน 36 คน (36 ฉบับ) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 ซึ่งจากข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมา สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ตารางที่ 1 แสดงเพศของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	11	32.35
หญิง	23	67.65
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 67.65 เป็นเพศหญิง และส่วนน้อย คือ ร้อยละ 32.35 คน เป็นเพศชาย

ตารางที่ 2 แสดงอายุของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

อายุ(ปี)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
40-45	1	2.94
46-50	5	14.71
51-55	20	58.82
56 ปีขึ้นไป	8	23.53
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 58.82 มีอายุระหว่าง 51-55 ปี รองลงมา มีอายุ 56 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.53 และอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 4.71 ตามลำดับ และเป็นที่น่าสนใจว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวที่มีอายุระหว่าง 40-45 ปีมีอยู่ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94

ตารางที่ 3 แสดงระดับการศึกษาของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	17 คน	50.00
ปริญญาโท	17 คน	50.00
รวม	34 คน	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง คือระดับปริญญาตรีเท่ากับ ระดับปริญญาโท คือร้อยละ 50 เท่ากัน ในขณะที่การรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ตามหนังสือ ที่ รศ 0205/990 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2543 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ดังกล่าวส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 62.16 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 35.14 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท และร้อยละ 2.70 มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จึงน่าเชื่อได้ว่า ในขณะที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่งกำลังศึกษาต่ออยู่ในระดับปริญญาโท ซึ่งแสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น และใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4 แสดงอายุราชการของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

อายุราชการ (ปี)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20-24 ปี	1	2.94
25-29 ปี	19	55.88
30-34 ปี	14	41.18
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 55.88 มีอายุราชการอยู่
ระหว่าง 25-29 ปี รองลงมา ร้อยละ 41.18 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 30-34 ปี และร้อยละ
2.94 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 20-24 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งเดิม (เหมือนขณะเข้ารับการฝึกอบรม)	28	82.35
ตำแหน่งใหม่ (หลังจากจบการฝึกอบรม)	6	17.65
รวม	34 คน	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่
เดิม ร้อยละ 82.35 และปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่หลังจบการฝึกอบรม ร้อยละ 17.65

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจและทดสอบสมรรถภาพกาย

ตารางที่ 6 แสดงระดับความคิดเห็นประโยชน์ของการตรวจและทดสอบสมรรถภาพกับการพัฒนากายสำหรับนักบริหาร

ระดับความคิดเห็น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	2	5.88
มาก	18	52.94
มากที่สุด	14	41.18
รวม	34	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 52.94 เห็นว่าการตรวจและทดสอบสมรรถภาพกายมีประโยชน์ต่อการพัฒนากายสำหรับนักบริหาร (ผู้ผ่านการฝึกอบรม) ในระดับมาก และร้อยละ 41.18 เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนากายในระดับมากที่สุด

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการออกกำลังกาย เพื่อพัฒนากาย

ตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็นประโยชน์ของกิจกรรมการออกกำลังกาย : กายบริหาร

แอโรบิก รำไท้เก๊ก ฯลฯ ต่อการพัฒนากายผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

ระดับความคิดเห็น	จำนวนความถี่(คน)	ร้อยละ
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	3	8.82
มาก	19	55.88
มากที่สุด	12	35.29
รวม	34	99.99

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่คือร้อยละ 55.88 เห็นว่ากิจกรรมการออกกำลังกาย : กายบริหาร แอโรบิก จำให้แก้ก ฯลฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาภายในระดับมาก และร้อยละ 35.29 เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาภายในระดับมากที่สุด

3) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงาน

ตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงาน (N=34)

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					X̄	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1.1	หมวดที่ 1 อุดมการณ์จิตสำนึกรับใช้ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตนักบริหาร (Quality of Life) กับการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท	13	18	3	0	0	4.29	0.62
1.2	ท่านได้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทจากพระราชประวัติ พระราชกรณียกิจตลอดจนจากกรศึกษาดูงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	10	20	4	0	0	4.17	0.62

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
1.3	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจและทักษะเรื่องการพัฒนาจิต การพัฒนาบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	6	20	8	0	0	3.94	0.64
1.4	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ไปปรับใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	7	21	6	0	0	4.02	0.62
1.5	ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ จ.กาญจนบุรี มีประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด (ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) หมวดที่ 1 = 3.88) <u>หมวดที่ 2</u> เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารราชการด้าน รส. ของนักบริหารในศตวรรษที่ 21	3	5	18	5	3	3.00	0.57

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
2.1	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากหัวข้อวิชาผลกระทบของโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันการค้าเสรีต่อการคิด การตัดสินใจและการบริหารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	5	18	9	2	0	3.76	0.57
2.2	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับในเรื่องภาพรวมเศรษฐกิจไทย-โลก และแนวโน้มในอนาคตไปปรับใช้ในการพัฒนางานของท่านเพียงใด	3	19	10	2	0	3.67	0.72
2.3	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับ เรื่องบทบาทขององค์กรโลก : WTO ILO ESCAP UNTAD OPEC APEC AFTA NAFTA ที่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีประโยชน์ในการบริหารงานด้าน รส. เพียงใด	3	17	13	1	0	3.64	0.68
2.4	ความรู้เรื่อง Social Safety Net กับบทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ต้อง ดำเนินการทำให้ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาสังคมไทยและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้าน รส. ได้เพียงใด	6	22	6	0	0	4.00	0.59

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	
2.5	ความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง กฎหมาย ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม มีประโยชน์ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	4	20	8	2	0	3.76	0.73
2.6	พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มีประโยชน์กับท่านในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อประชาชนเพียงใด	8	16	10	0	0	3.94	0.73
2.7	ความรู้ เรื่อง วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติการใช้คอมพิวเตอร์มีประโยชน์ต่อท่านในการบริหารงานเพียงใด	1	16	14	2	1	3.41	0.77
2.8	ความรู้เรื่องบทบาทและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของท่านเพียงใด (ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) หมวดที่ 2 =3.72)	2	17	15	0	0	3.61	0.59

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
3.1	หมวดที่ 3 การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ท่านได้นำความรู้ เรื่อง ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	8	17	9	0	0	3.97	0.71
3.2	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของกระทรวงฯ ในปัจจุบันและอนาคตไปใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	4	23	5	1	0	3.90	0.57
3.3	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ สป. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	2	16	13	3	0	3.50	0.74
3.4	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ ปล. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	4	17	10	3	0	3.64	0.80
3.5	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ กสร. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3	23	6	2	0	3.79	0.68

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
3.6	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและ นโยบายสำคัญเร่งด่วนของ กพร. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	2	18	12	2	0	3.58	0.69
3.7	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและ นโยบายสำคัญเร่งด่วนของ กกจ. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	2	18	12	2	0	3.58	0.69
3.8	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและ นโยบายสำคัญเร่งด่วนของ สปส. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	4	17	11	2	0	3.67	0.76
3.9	ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด และ ทิศทางการปฏิรูปกระทรวงฯ กับการ กระจายภารกิจสู่ท้องถิ่น และเอกชน มีประโยชน์ต่อการบริหารงานของ ท่านเพียงใด (ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) หมวดที่ 3 = 3.70) <u>หมวดที่ 4</u> การปรับเปลี่ยนแนวคิด และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา มาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติ ราชการ (Standard Achievement Outcome)	4	15	14	1	0	3.64	0.72

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
4.1	ท่านได้นำหลักการบริหารสู่ความเป็นเลิศ การกำหนด Benchmarking ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	4	14	14	2	0	3.58	0.77
4.2	ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางกรปฏิรูปราชการไทยเป็นประโยชน์ต่อท่านในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารงาน รส. เพียงใด	2	22	10	0	0	3.76	0.55
4.3	ความรู้ เรื่อง การพัฒนามาตรฐานระบบบริหารราชการกับการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (PSO) มีประโยชน์ในการบริหารงานให้มีระบบบริหารและจัดการที่ดีเพียงใด	5	20	9	0	0	3.88	0.63
4.4	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การบริหารงานในสภาวะวิกฤต และการบริหารความเสี่ยงไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาของงานของท่านเพียงใด	3	21	9	0	1	3.73	0.74
4.5	ท่านได้นำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด (ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) หมวดที่ 4 = 3.76)	4	22	6	1	0	3.87	0.64

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						X̄	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1	<p><u>หมวดที่ 5</u> รายงานกลุ่มและการนำเสนอรายงานกลุ่ม 4 เรื่องคือ</p> <p>1. แนวทางการดำเนินการเพื่อให้ สป. เป็นศูนย์บัญชาการของรตจ.</p> <p>2. การบูรณาการแผนโครงการของ รตจ.</p> <p>3. บทบาท ภารกิจหน้าที่ของ รตจ. ควรเป็นอย่างไร</p> <p>4. การพัฒนา ศสบ. ไปสู่ความเข้มแข็ง ควรเป็นอย่างไร</p>	2	17	15	0	0	3.61	0.59	
5.2	<p>รายงานกลุ่มที่ท่านได้จัดทำเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารงานของท่าน เพียงใด</p> <p>รายงานกลุ่มอื่น ๆ ที่ได้นำเสนอเป็น ประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด (ค่าเฉลี่ย (x̄)หมวดที่ 5 =3.54)</p>	1	15	17	1	0	3.47	0.61	

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						X	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1	หมวดที่ 6 การศึกษาดูงาน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การศึกษาดูงาน การจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ณ บริษัท แอลฟา แอปพาเรล จำกัด (ผลิตเสื้อผ้าส่งออก) มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	1	13	16	4	0	3.32	0.72	
6.2	การศึกษาดูงาน เรื่อง ระบบการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ มีประโยชน์ต่อท่านในการไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	5	16	13	0	0	3.76	0.78	
6.3	การศึกษาดูงาน การพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่ มีประโยชน์ต่อท่านในการไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	0	14	18	2	0	3.35	0.59	
6.4	กิจกรรมการรายงานสถานการณ์ทั่ว ๆ ไป และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในภาคเข้ามีประโยชน์ต่อท่านในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	1	16	14	2	1	3.41	0.77	

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
6.5	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์, กิจกรรม นันทนาการเพื่อเสริมสร้างมนุษย์ สัมพันธ์มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ของท่านเพียงใด	4	17	11	2	0	3.67	0.76
6.6	สัมพันธ์ภาพระหว่างท่านและเพื่อนที่ เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันมี ประโยชน์ต่อการประสานงานกันหลัง จากจบการฝึกอบรมเพียงใด (ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) หมวดที่ 6 = 3.63)	16	13	4	1	0	4.29	0.39

ตารางที่ 9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและ
ประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงานลำดับตามหมวดวิชาที่นำไปปรับ
ใช้จากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ชื่อหมวดวิชา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	เกณฑ์ในการ พิจารณาแปลความ
1.	อุดมการณ์จิตสำนึกรับใช้ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต นักบริหาร (Quality of Life) กับการเป็น ข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท	3.88	มาก
2.	การปรับเปลี่ยนแนวคิดและการบริหาร จัดการเพื่อพัฒนามาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของ การปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome)	3.76	มาก

ลำดับที่	ชื่อหมวดวิชา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	เกณฑ์ในการ พิจารณาแปลความ
3.	เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และ สภาพแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อ ปฏิบัติราชการด้าน รส. ของนักบริหารใน ศตวรรษที่ 21	3.72	มาก
4.	การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์	3.70	มาก
5.	การศึกษาตุงาน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.63	มาก
6.	รายงานกลุ่มและการนำเสนอรายงานกลุ่ม	3.54	มาก

จากตารางที่ 8 และ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร
แรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 หลังจากจบการฝึกอบรมแล้วกลับไป
ปฏิบัติงานยังหน่วยงานตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ประมาณ
1 ปี พบว่านักบริหารเหล่านี้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับ
จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมาก ทุกหมวดวิชา ซึ่งแสดงว่า
เนื้อหาวิชาในแต่ละหมวดวิชามีความเหมาะสมในระดับมาก

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในรายละเอียดแต่ละหมวดวิชา จะปรากฏดัง
ตารางที่ 10 ถึง ตารางที่ 15

ตารางที่ 10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์
หมวดวิชาที่ 1 อุดมการณ์จิตสำนึกรับใช้ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต
นักบริหาร (Quality Of Life) กับการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาทไปปรับใช้
ในการบริหารงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้ใช้หลักสุตรคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงานของท่านเพียงใด	4.29	0.62
2.	ท่านได้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท จากพระราชประวัติ พระราชกรณียกิจตลอดจนจากการศึกษาดูงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	4.17	0.62
3.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	4.02	0.62
4.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจและทักษะ เรื่องการพัฒนาจิต การพัฒนาบุคลิกภาพ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.94	0.64
5.	ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ จ.กาญจนบุรี มีประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.00	0.57
	รวมเฉลี่ย	3.88	0.61

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำเอาหลักคุณธรรม จริยธรรมไปเป็น
แนวทางในการบริหารงานได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.29$) สามารถนำแนวปฏิบัติที่ได้เรียนรู้
ตามรอยพระยุคลบาท จากพระราชประวัติ พระราชกรณียกิจ ตลอดจนการศึกษาดูงานโครงการ
อันเนื่องมาจากพระราชดำริไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) สามารถ
นำความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)
ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมาก ($\bar{x}=4.02$) สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และ
ทักษะที่ได้รับเรื่องการพัฒนาจิตกรพัฒนาบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional
Quotient : EQ) ไปปรับใช้ในการบริหารงานในระดับมาก เช่นกัน ($\bar{x}=3.94$) แต่อย่างไรก็
ตามสำหรับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติ หลักสูตรการพัฒนา
คุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ จ.กาญจนบุรี ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์
ใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ได้ในระดับปานกลาง เท่านั้น ($\bar{x}=3.00$) นอกจากนี้หาก
พิจารณาในภาพรวมของหมวดวิชาที่ 1 อาจกล่าวได้ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้
ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในหมวดวิชาที่ 1 ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานใน
ระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นมีความแตกต่างกันน้อยหรือกระจายน้อย ($\bar{x}=3.88, S.D.=0.61$)

ตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ

สำหรับหมวดวิชาที่ 2 เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสถานะแวดล้อม
ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการด้าน รส. ของนักบริหารในศตวรรษที่ 21
ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
1.	ความรู้ เรื่อง Social Safety Net กับบทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ต้องดำเนินการทำให้ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาสังคมไทยและแนวทางแก้ไขปัญหาด้าน รส. ได้ เพียงใด	4.00	0.59
2.	พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 มีประโยชน์กับท่านในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อประชาชนเพียงใด	3.94	0.73
3.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากหัวข้อวิชาผลกระทบของโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันการค้าเสรีต่อการคิด การตัดสินใจและการบริหารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.76	0.57
4.	ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมมีประโยชน์ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	3.76	0.73
5.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับในเรื่องภาพรวมเศรษฐกิจไทย-โลก และแนวโน้มในอนาคตไปปรับใช้ในการพัฒนางานของท่านเพียงใด	3.67	0.72
6.	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับเรื่องบทบาทขององค์กรโลก : WTO ILO ESCAP UNTAD OPEC APEC AFTA NAFTA ที่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคมการเมือง มีประโยชน์ในการบริหารงานด้าน รส. เพียงใด	3.64	0.68
7.	ความรู้เรื่องบทบาทและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของท่านเพียงใด	3.61	0.59

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
8.	ความรู้เรื่องวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติการใช้คอมพิวเตอร์มีประโยชน์ต่อท่านในการบริหารงานเพียงใด	3.41	0.77
	รวมเฉลี่ย	3.72	0.67

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ได้รับจากทุกวิชาในหมวดวิชาที่ 2 ไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$) และหากพิจารณาถึงการกระจายของข้อมูล (ระดับความคิดเห็น) พบว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยหรือเบี่ยงเบนน้อย (S.D.=0.67)

ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจในหมวดวิชาที่ 3 การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.97	0.71
2.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจเรื่องบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของกระทรวงฯในปัจจุบันและอนาคต ไปใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	3.90	0.57

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
3.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.79	0.68
4.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ สปส. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.67	0.76
5.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ ปส. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.64	0.80
6.	ความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิดและทิศทางการปฏิรูป กระทรวงกับการกระจายภารกิจสู่ท้องถิ่นและเอกชน มีประโยชน์ต่อการบริหารงานของท่าน เพียงใด	3.64	0.72
7.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ กพร. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.58	0.69
8.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และนโยบายสำคัญเร่งด่วนของ กกจ. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.58	0.69
9.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของ สป. ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.50	0.74
	รวมเฉลี่ย	3.70	0.71

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่ 1 ถึงวิชาที่ 9 สำหรับหมวดวิชาที่ 3 ไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับมหาวิทยาลัย ดังจะเห็นได้จากค่า \bar{x} = 3.97, 3.90, 3.79, 3.67, 3.64, 3.64, 3.58, 3.58 และ 3.50 ตามลำดับ โดยระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อยทุกวิชา

ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจในหมวดวิชาที่ 4 การปรับเปลี่ยนแนวคิด และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome) ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
1.	ความรู้ เรื่องการพัฒนามาตรฐานระบบบริหารราชการกับการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (PSO) มีประโยชน์ในการบริหารงานให้มีระบบบริหาร และการที่ดีเพียงใด	3.88	0.63
2.	ท่านได้นำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.87	0.64
3.	ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางกรปฏิรูปราชการไทย เป็นประโยชน์ต่อท่านในการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารงาน รส.เพียงใด	3.76	0.55
4.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการบริหารงานในสถานะวิกฤต และการบริหารความเสี่ยงไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหางานของท่านเพียงใด	3.73	0.74
5.	ท่านได้นำหลักการบริหารสู่ความเป็นเลิศ การกำหนด Benchmarking ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.58	0.77
	รวมเฉลี่ย	3.76	0.67

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รล. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่ 1 ถึง
วิชาที่ 5 สำหรับหมวดวิชาที่ 4 ไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับ
มากทุกวิชา ดังจะเห็นได้จากค่า \bar{x} =3.88, 3.87, 3.76, 3.73 และ 3.58 ตามลำดับ โดยระดับ
ความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อยทุกวิชา

ตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากหมวดวิชาที่ 5 รายงาน
กลุ่มและการนำเสนอรายงานกลุ่มไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจาก
มากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
1.	รายงานกลุ่มที่ท่านได้จัดทำเป็นประโยชน์ต่อการ บริหารงานของท่านเพียงใด	3.61	0.59
2.	รายงานกลุ่มอื่น ๆ ที่ได้นำเสนอเป็นประโยชน์ต่อการ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	3.47	0.61
	รวมเฉลี่ย	3.54	0.60

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รล. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการจัดทำรายงาน
กลุ่มและจากการรับฟังการนำเสนอรายงานของกลุ่มอื่น ๆ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
ต่อการบริหารงานในระดับมาก (\bar{x} =3.61 และ 3.47 ตามลำดับ และ \bar{x} เฉลี่ย = 3.54)

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของหมวดวิชาที่ 6 การศึกษาดูงาน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	S.D.
1.	สัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันมีประโยชน์ต่อการประสานงานกันหลังจากจบการฝึกอบรมเพียงใด	4.29	0.39
2.	การศึกษาดูงานเรื่องระบบการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่มีประโยชน์ต่อท่านในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.76	0.78
3.	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมเน้นทนาการเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์มีประโยชน์ต่อการบริหารงานของท่านเพียงใด	3.67	0.76
4.	กิจกรรมการรายงานสถานการณ์ต่างๆไป และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในภาคเข้ามีประโยชน์ต่อท่านในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.41	0.77
5.	การศึกษาดูงาน การพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด อ.เชียงดาว จ. เชียงใหม่ มีประโยชน์ต่อท่านในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพียงใด	3.35	0.59
6.	การศึกษาดูงาน การจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ณ บริษัทแอลฟา แอพพารเรล จำกัด มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	3.32	0.72
	รวมเฉลี่ย	3.63	0.67

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 มีความคิดเห็นว่า สัมพันธภาพระหว่าง
เพื่อน ๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันมีประโยชน์ต่อการประสานงานกันหลังจากจบการ
ฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) สำหรับการศึกษาดูงานเรื่องระบบการบริหารโดย
มุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และ
กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการรายงานสถานการณ์ทั่ว ๆ ไป และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
ในภาคเช้ามีประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76,$
3.67 และ 3.41 ตามลำดับ) ส่วนการศึกษาดูงานการพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด
อ.เวียงดาว จ.เชียงใหม่ และการศึกษาดูงานการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว
ณ บริษัท แอลฟา แอปพาวเรล จำกัด มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน
ของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8)
รศ. รุ่นที่ 2 ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$ และ 3.32 ตามลำดับ) แต่หากพิจารณาในภาพ
รวมทั้งหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ เห็นว่าการศึกษาดูงานและกิจกรรมเสริม
หลักสูตรต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

4) การประเมินภาพรวมของหลักสูตร

การรวบรวมผลการสำรวจจากคำถามปลายเปิด พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ได้ประเมิน
หลักสูตรดังนี้

1. หลักสูตรในทุกหมวดวิชา ครอบคลุมสาระสำคัญทั้งด้านจิตสำนึก
คุณธรรม จริยธรรม แนวความคิดด้านโลกาภิวัตน์ การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม
ไว้ครบถ้วนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ถือเป็นความพยายามประสานงานของสถาบันพัฒนาการ
แรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ควรชมเชย ผู้บรรยายบางท่านเป็นผู้ที่มีความรู้แต่ยังขาด
ประสบการณ์ หากปรับปรุงด้านวิทยากรให้เข้มข้นจะทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มาก
ยิ่งขึ้น ($F = 14$)

2. ประสบการณ์และทักษะ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย (F = 11)

3. ทักษะคติ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความสำเร็จค่อนข้างดีในแง่ของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ของบุคลากรต่างหน่วยงานเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการประสานงานกันต่อไป (F = 10)

4. องค์ความรู้ 80% ของหัวข้อวิชามีความเหมาะสมและมีประโยชน์ แต่อีก 20% ต้องปรับปรุง (F = 5)

5. เป็นหลักสูตรที่มีความจำเป็นเพราะช่วยสร้างความสามัคคี ความเป็นเอกภาพของข้าราชการระดับบริหารของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี (F = 5)

6. สถานที่ฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ของ สป. และการบริหารจัดการฝึกอบรมดี (F = 4)

7. ได้เรียนรู้กฎหมายใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง คือ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 (F = 2)

8. มีความเหมาะสมในส่วนของวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (F = 2)

9. การเตรียมการของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมในบางเรื่อง เช่น การศึกษาดูงาน ควรต้องปรับปรุงในการเตรียมความพร้อม (F = 1)

10. การได้เข้าค่ายพักแรมที่ จ.กาญจนบุรี เป็นประสบการณ์ตรงที่ก่อให้เกิดคุณค่าเป็นอย่างสูง สามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิต (F = 1)

5) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รล. รุ่นที่ 2

จากการรวบรวมผลการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รล. รุ่นที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรดังนี้

1. ควรมีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อจะได้นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในต่างประเทศไปปรับปรุงพัฒนาการทำงานต่อไป (F = 8)
2. การฝึกปฏิบัติ น่าจะฝึกเรื่องสมาธิ เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานด้านจิตใจ ส่วนการฝึกปฏิบัติที่สถาบันฝึกอบรมผู้นำ ไม่ได้รับประโยชน์ควรยกเลิก (F = 6)
3. ควรส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้หลักสูตร นรล. สามารถใช้เป็นเงื่อนไขในการปรับระดับสูงขึ้นได้ โดยไม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) ของ สำนักงาน ก.พ. มิฉะนั้นหลักสูตร นรล. จะไม่ศักดิ์สิทธิ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะขาดแรงจูงใจในการอบรม อย่างไรก็ตามน่าจะมีการปรึกษาหารือกับ สำนักงาน ก.พ. เพื่อค้นหาจุดมาตรฐานเดียวกับหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) เพื่อจะได้ไม่มีข้อโต้แย้งต่อไป (F = 3)
4. ควรเพิ่มเนื้อหาวิชาการ เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนหัวข้อวิชาเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ และระบบการค้าระหว่างประเทศ (F = 3)
5. การฝึกอบรมในภาคค่ำหลังจากการเรียนมาตลอดวัน มากเกินไป ควรลดและจัดกิจกรรมอื่นแทน (F = 2)
6. การจัดกิจกรรมตอนเย็น ควรจัดทุกวันและจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมทุกคน ไม่มีข้อยกเว้น โดยเฉพาะการออกกำลังกาย มีประโยชน์ต่อร่างกายมากที่สุดและควรเพิ่มกิจกรรม เกม การละลายพฤติกรรมให้มากขึ้น (F = 2)
7. วิทยากรระดับกรม ควรเชิญผู้บริหารระดับสูงมาบรรยายด้วยตนเอง และควรเชิญวิทยากรจากกระทรวงพาณิชย์ (กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์) และกระทรวงการต่างประเทศมาบรรยาย เพิ่มขึ้น (F = 2)
8. ควรมีการทดสอบความรู้หลังจากจบการฝึกอบรม (Postest) เพื่อจะได้ทราบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างไรเป็นรูปธรรม (F = -2)

9. ควรเพิ่มหัวข้อวิชา : จิตวิทยาในการทำงาน การแก้ไขปัญหาบุคลากร
ในสถานที่ทำงาน การจัดทำแผนงาน / โครงการที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรม Walk Rally
ในเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน (F = 1)

10. ควรใช้การฝึกอบรมทางไกลควบคู่กับการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า
เพื่อลดระยะเวลาการฝึกอบรม (F = 1)

11. การศึกษาดูงาน ควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์จุดดี จุดอ่อน
ของหน่วยงาน และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการ
เสริมสร้างทักษะ กระบวนการทางความคิดและประโยชน์ต่อหน่วยงานมากขึ้น และเนื่อง
จากขณะนี้ประเทศอยู่ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ การศึกษาดูงานควรศึกษาดูงานกลุ่มประกอบ
อาชีพอิสระ ที่สามารถเพิ่มรายได้ให้ราษฎรนอกเหนือจากการทำไร่ ทำนา ทำสวนที่ราคา
ผลผลิตตกต่ำ เพื่อเป็นการจุดประกายแนวคิดในการปรับใช้กับพื้นที่จังหวัดที่แต่ละคน
ปฏิบัติงานอยู่ซึ่งจะเกิดประโยชน์มากกว่า (F = 1)

12. ควรมีการตรวจสอบสมรรถภาพภายหลังจบหลักสูตรด้วย (F = 1)

13. การจัดทำรายงานกลุ่ม ควรแบ่งกลุ่มให้ละกันทุกกรม ทุกหัวข้อเรื่อง
ไม่ควรให้เลือกกันเอง เพราะทำให้เกาะกลุ่มกันทำในแต่ละกรม ทำให้ไม่หลากหลายใน
ความคิด และประสบการณ์ (F = 1)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 (นรส. รุ่นที่ 2) ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 16 สิงหาคม - 19 กันยายน 2543 มีผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 จำนวน 37 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อติดตามผล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ได้อาศัยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation :S.D.) ในการพรรณนาข้อมูล โดยอาศัยกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์มากที่สุด

5.1 การสรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการส่งแบบสอบถามออกไปจำนวน 36 ชุด เพื่อสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 จำนวน 36 ราย เนื่องจากได้มีผู้เกษียณอายุราชการไปแล้ว เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2543 จำนวน 1 ราย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2

จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.1) เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
- 1.2) อายุอยู่ระหว่าง 51 - 55 ปี
- 1.3) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทเท่ากัน
- 1.4) มีอายุราชการระหว่าง 25 - 29 ปี
- 1.5) ปัจจุบันปฏิบัติงานราชการในตำแหน่งเดิมเหมือนขณะเข้ารับการฝึกอบรม

2) สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร
นักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รต. รุ่นที่ 2

2.1) จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1) และ 2) สรุปได้ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตร นักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รต. รุ่นที่ 2 มีความคิดเห็น
ดังนี้

2.1.1) การตรวจและทดสอบสมรรถภาพมีประโยชน์ต่อการพัฒนา
กายสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมในระดับมาก

2.1.2) กิจกรรมการออกกำลังกาย : กายบริหาร แอโรบิค ทำให้เกิด
ฯลฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนากายผู้ผ่านการฝึกอบรมในระดับมาก

2.2) จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 3 ซึ่งมี 35 ข้อย่อย สรุปผลการวิเคราะห์
ข้อมูลได้ดังนี้

1) เมื่อพิจารณาทั้งหลักสูตร ในแต่ละหมวดวิชาสรุปได้ว่า

1.1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรต. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้
ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ สำหรับหมวดวิชาที่ 1 อุดมการณ์ จิตสำนึกรับใช้
ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตนักบริหาร (Quality of Life) กับการเป็น
ข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาทไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมากและระดับ
ความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.61$)

1.2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรต. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้
ความเข้าใจ และทักษะที่ได้รับจากหมวดวิชาที่ 2 เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และ
ภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของ
นักบริหารในศตวรรษที่ 21 ไปปรับใช้ในการบริหารงาน ในระดับมากและระดับความคิด
เห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.67$)

1.3) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหมวดวิชาที่ 3 การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.71$)

1.4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหมวดวิชาที่ 4 การปรับเปลี่ยนแนวคิด และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome) ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.67$)

1.5) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ในหมวดวิชาที่ 5 รายงานกลุ่มและการนำเสนอรายงานกลุ่ม ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.60$)

1.6) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 เห็นว่าการศึกษาดูงานและกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.67$)

2) เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนรส. รุ่นที่ 2 ได้ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมในหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 ไปปรับใช้ในการบริหารงาน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) และหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เช่นเดียวกัน

ส่วนวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ ในระดับปานกลางและระดับความคิดเห็นมีการกระจายน้อย คือ

- การฝึกปฏิบัติหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ
จ.กาญจนบุรี ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.57)

- การศึกษาดูงานการพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด อ. เชียงดาว
จ. เชียงใหม่ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.59)

- การศึกษาดูงานการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ณ บริษัท
แอลฟาแอฟฟอเรส จำกัด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.72)

วิชานอกเหนือจากนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ ในระดับ
มากทุกวิชา

3) การประเมินภาพรวมของหลักสูตร

ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 ประเมินว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมดี ครอบคลุมสาระทั้งด้านจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม แนวความคิดด้านโลกาภิวัตน์ และการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมถึง 80% แต่ควรปรับปรุงอีกประมาณ 20% ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หลักสูตรมีความเหมาะสมในส่วนของวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก สถานที่ฝึกอบรม และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมดี

4) ข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2

ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 เสนอแนะให้มีการปรับปรุงหลักสูตร โดยควรมีการศึกษาดูงานต่างประเทศ มีการฝึกสมาธิ ควรเพิ่มวิชากฎหมายใหม่ ๆ วิชาเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ระบบการค้าระหว่างประเทศ จิตวิทยาในการทำงาน การแก้ไขปัญหาบุคคลากรในหน่วยงาน การจัดทำแผนงานโครงการที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรม Walk Rally เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน การบรรยายในภาคค่ำไม่ควรมี แต่ควรจัดกิจกรรม เกม การละลายพฤติกรรมแทน ควรใช้การฝึกอบรมทางไกลควบคู่กับการ

ฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เพื่อลดระยะเวลาการฝึกอบรม วิทยากรระดับกรมควรเชิญผู้บริหารระดับสูงมาบรรยายด้วยตนเอง ควรมีการทดสอบความรู้หลังจากจบการฝึกอบรม (Postest) การศึกษาดูงานควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรมีการทดสอบสมรรถภาพทางกายหลังจบการฝึกอบรม และการจัดทำรายงานกลุ่มควรแบ่งกลุ่มให้คละกันทุกกรม ทุกหัวข้อเรื่อง

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การที่พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรส.รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากหมวดวิชาที่ 1 – 6 ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมากนั้น อาจพิจารณาได้ 5 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อาจมีจุดอ่อนในเรื่องคำถาม ซึ่งเป็นคำถามในเชิงบวกทั้งหมด จึงอาจจะมีลักษณะชี้้นำให้ต้องตอบในทิศทางที่ไม่กระทบ กระเทือนกับผู้ตอบ หรือผู้ตอบอาจจะตอบมีความเอนเอียงเข้าข้างตนเอง ดังนั้นผลที่ออกมา จึงมีความเป็นไปได้ที่อาจไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงเท่าใดนัก นอกจากนี้ในบางครั้งแม้ว่าแบบสอบถามจะสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม การวัดความคิดเห็นจะมีความเที่ยงตรงได้ก็ขึ้นอยู่กับผู้ตอบเป็นสำคัญ ซึ่งต้องยอมรับว่าเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะได้ข้อมูลครบถ้วนทั้งหมด

ประเด็นที่ 2 ในส่วนของเนื้อหาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการ สังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส.รุ่นที่ 2 นี้ มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดีในระดับหนึ่ง พิจารณาจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตร นรส.รุ่นที่ 2 ซึ่งมาจากแบบประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร นรส.รุ่นที่ 1 และจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ซึ่งคอยสังเกตการณ์การฝึกอบรมอยู่โดยตลอด รวมทั้งวิทยากรที่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งกระบวนการหาความจำเป็นนี้ทำให้หลักสูตร นรส.รุ่นที่ 2 ได้รับการปรับปรุงจากหลักสูตร นรส.รุ่นที่ 1 แต่อย่างไรก็ตามหลักสูตร นรส. รุ่นที่ 2 ก็ยังมีจุดอ่อนที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในรุ่นต่อไป กล่าวคือ ควรตัดหัวข้อวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานได้ปานกลาง ซึ่งได้แก่ การศึกษาดูงาน การพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด อ. เชียงดาว

จ.เชียงใหม่ ($\bar{X}=3.35$) การศึกษาดูงานการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ณ บริษัท แอลฟา แอปพาวเรล จำกัด ($\bar{X}=3.32$) และการฝึกปฏิบัติหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ จ.กาญจนบุรี ($\bar{X}=3.00$) เพื่อให้หลักสูตร นรส. มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นในรุ่นต่อไป

ประเด็นที่ 3 การดำเนินการฝึกอบรมได้มีกิจกรรมที่สำคัญ ๆ ครบตามขั้นตอน กล่าวคือ การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตร นรส.รุ่นที่ 2 จัดได้ว่ากระทำได้เกือบสมบูรณ์ คือ มีการจัดทำรายละเอียดโครงการอย่างชัดเจน มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดเตรียมเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร และสถานที่ฝึกอบรมเป็นอย่างดี การอำนวยความสะดวกและการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ดี ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ประเด็นที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรมในหลักสูตร นรส.รุ่นที่ 2 ได้มีการดำเนินการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมแต่ละวิชาเสร็จสิ้น (เป็นการประเมินหัวข้อวิชาและวิทยากร) และเมื่อจบหลักสูตร มีการประเมินผลโครงการ รวมทั้งมีการประเมินพฤติกรรมในระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งจากการประเมินผลที่เป็นระบบ จึงอาจทำให้หลักสูตรนี้บังเกิดผลต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาก

แต่อย่างไรก็ตาม สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ยังขาดการประเมินผลหลักสูตรในขั้นติดตามผล ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำวิจัยครั้งนี้ เพราะถึงแม้ว่าในการติดตามผลการฝึกอบรมจะยังหาเทคนิค หรือวิธีการพิสูจน์ให้ทราบได้อย่างแน่ชัดเด็ดขาด และสมบูรณ์ในเรื่องความสำเร็จหรือไม่สำเร็จได้ 100% ก็ตาม แต่การติดตามผลการฝึกอบรมก็เป็นเรื่องที่ไม่อาจจะละเลยหรือละเว้นไม่กระทำได้

ประเด็นที่ 5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประเด็นที่ต้องคำนึงถึงก็คือตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เพราะแม้หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมจะมีความสมบูรณ์ครบถ้วนเพียงใด หากผู้รับไม่สนองตอบก็ไม่อาจนำไปสู่ผลที่น่าพึงพอใจได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัย พบว่ากิจกรรมการศึกษาดูงานในหลักสูตร นรศ. รุ่นที่ 2 ซึ่งมีทั้งหมด 3 เรื่องคือ 1. การศึกษาดูงาน เรื่องระบบการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ณ สำนักงานประกันสังคม จ.เชียงใหม่ 2. การศึกษาดูงานการพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่ 3. การศึกษาดูงานแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ณ บริษัทแอลฟา แอพพารเอล จำกัด นั้น ผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นว่าการศึกษาดูงาน เรื่องระบบการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ณ สำนักงานประกันสังคม จ.เชียงใหม่ มีประโยชน์มากต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ($\bar{x}=3.76$) แต่ การศึกษาดูงานการพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่ และการศึกษา ดูงานแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ณ บริษัทแอลฟา แอพพารเอล จำกัด มีประโยชน์ ปานกลาง ($\bar{x}=3.35$ 3.32 ตามลำดับ) ดังนั้นผู้ทำการวิจัยเห็นว่าสถาบันพัฒนาการแรงงาน และสวัสดิการสังคมควรจะต้องพิจารณาให้รอบคอบในการกำหนดเนื้อหาสาระที่จะศึกษาดูงาน ประเภทกิจการ สถานที่ ฯลฯ เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาดูงาน และมีผลสำคัญต่อระดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้วย

2) การฝึกปฏิบัติหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึก อบรมผู้นำ จ. กาญจนบุรี ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่ามี ความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.00$) นั้น ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าการฝึกปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึก อบรมผู้นำ นั้นเป็นหลักสูตรที่ดีแต่ไม่เหมาะสมนักกับกลุ่มผู้บริหารระดับ 8 ซึ่งส่วนใหญ่เป็น ผู้สูงอายุ กล่าวคือ บางหัวข้อวิชา เช่น "การสร้างโลกด้วยมือเรา" ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึก อบรมทุกคนจะต้องกางหญ้าในป่าเป็นบริเวณกว้าง ปลูกต้นไม้ พรวนดิน รดน้ำต้นไม้ เป็น กิจกรรมซึ่งหนักเกินไปสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีอายุเฉลี่ย 51-55 ปี และจากการที่ ผู้วิจัยได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำด้วย นั้น ได้สอบถามและสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับกิจกรรมนี้ นอกจากนั้นกิจกรรม "การขึ้นเขา-เข้าถ้ำ" ก็เป็นกิจกรรมที่ ไม่ค่อยเหมาะสมนัก เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะต้องเดินขึ้นเขาที่สูงมาก และ

ระยะทางไกล ประกอบกับการเข้าถ้ำนั้นค่อนข้างลำบาก บางช่วงต้องปีนบันไดลงไป บางช่วงต้องไต่ด้วยเชือก ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนได้รับบาดเจ็บ เช่น หกล้ม สิ้นใจลื่นล้มล้มลง เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้วิจัยเห็นว่าส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เห็นว่าหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ เหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมควรจะต้องปรับวิธีการฝึกปฏิบัติดังกล่าวให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นภูมิหลังทางด้านความรู้ ประสบการณ์การทำงาน อายุ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการฝึกปฏิบัติดังกล่าวน่าจะเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายระดับ 6-7 มากกว่า ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุ ไม่มากเกินไป และมีประสบการณ์ในการทำงานและบริหารงานยังไม่มากนัก

3) จากการประเมินผลภาพรวมของหลักสูตร พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมประเมินว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมดีครอบคลุมสาระทุกด้าน ทั้งจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม แนวคิดด้านโลกาภิวัตน์ และการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม 80% ดังนั้นสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องปรับปรุงเนื้อหาสาระอีก 20 % เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น โดยควรทำการสำรวจความต้องการผู้บริหารระดับ 8 ที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร นรส. ว่ามีความต้องการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ในเรื่องใดบ้าง ตลอดจนมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาร่วมกับผลการวิจัยครั้งนี้ แล้วทำการพัฒนาหลักสูตร นรส. ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ของกระทรวงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการมากยิ่งขึ้นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษา ถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ภายหลังการฝึกอบรม เช่น ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างของหน่วยงาน บรรยากาศในหน่วยงาน ทรัพยากรการบริหาร เป็นต้น ทั้งนี้

เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะมีผลหรือเอื้ออำนวยต่อการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงานด้วยก็ได้

2) หากมีงบประมาณ เวลาเพียงพอ และเงื่อนไขที่เป็นไปได้ ควรมีการสอบถามกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นรล. รุ่นที่ 2 ตั้งแต่ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาพอสมควร เช่น ในห้วงเวลา 8-12 เดือนก่อนฝึกอบรม กลุ่มประชากรที่ควรสอบถามคือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ผ่านการฝึกอบรมด้วย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงพฤติกรรมการตัดสินใจ ผลการปฏิบัติงาน ระหว่างก่อนการฝึกอบรม และหลังจากจบการฝึกอบรมไป 8 – 12 เดือนด้วย

3) กรณีที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยควรถามถึงปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการบริหารงานด้วยซึ่งจะทำให้การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. ได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้นในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมในรุ่นต่อ ๆ ไป

4) ในขณะนี้พบว่า งานฝึกอบรมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมยังมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรมเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ดังนั้นการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร นรล. รุ่นที่ 2 ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการเป็นต้นแบบเพื่อติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป

.....

บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงใหม่
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล. 2527.
- ประคอง กรวรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์บรรณกิจ. 2525.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
2516.
- สมปราชญ์ จอมเทศ และ ไพบุลย์ ช่างเรียน. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ.
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. 2521.
- สุปราณี ศรีชัตราภิมุข. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2524.
- สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ปัญหาและการบริหารงานการฝึกอบรม.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2520.
- ชะลอ ธรรมศิริ. การแก้ปัญหาการประเมินผลการฝึกอบรม. ในปัญหาและการบริหารงาน
ฝึกอบรม. รวบรวมและจัดพิมพ์โดย สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2520.
- เครือวัลย์ ลัมปิยะศรีสกุล และ เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การ
รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. รายงานการวิจัยของศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2520.
- จรี อุศุภรัตน์. ประเมินผลการฝึกอบรมบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะของสมาคม
ห้องสมุดแห่งประเทศไทยระหว่าง พ.ศ. 2512 – 2519. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
แผนกวิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2521.
- ณรงค์ ป้อมนุปลา. การศึกษาเพื่อติดตามผลการอบรมวิชาบรรณารักษศาสตร์สำหรับ
บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ซึ่งจัดโดยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย
ระหว่างปีการอบรม 2513 – 2518. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2518.

- ปาน สวัสดิ์สาลี. คู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม/สัมมนา. เอกสารของฝ่ายวิจัยและประเมินผล สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2527.
- ลาวัญญ์ มฤคทัต. การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการควบคุมพัสดุ. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521
- วิรัชพร สรัคคานนท์. การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อันดับที่ 758. ไม่ออกปีที่พิมพ์.
- กิติ ตย์คคานนท์. การบริหารและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ข่าวพาณิชย์ กรมพาณิชย์สัมพันธ์. 2520.
- กุลธนา ธนาพงศธร. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2531.
- เครือวัลย์ สิมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร : สยามศิลป์การพิมพ์. 2531.
- เครือวัลย์ สิมปิยะศรีสกุล. การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2530.
- จำเนียร โชติช่วง และคณะ. จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. พระนคร : โรงพิมพ์การศาสนา. 2516.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2521.
- ทัศนีย์ มุลิกไทย. การบริหารงานฝึกอบรม. ใน การฝึกอบรม. (พัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ 2509, ปถม ชาญสุวรรณดี บรรณาธิการ). 2509.
- ธงชัย ลั่นดวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. 2531.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช. 2526.

วิลาศ สิงห์ชัย. การประเมินผลการฝึกอบรม. ในปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม.
สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2517.

อุทัย นีร์ฤโด. การบริหารงานฝึกอบรม. วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง.
2531 (อัดสำเนา).

อมร รักษาสิทธิ์ และ ไสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2514.

โคมเพ็ญ สนธยานนท์. การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตร
การบริหารงานเพื่อการพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2527.

ปรีชญา วัฒนปราโมทย์. การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอของวิทยาลัย
การปกครอง กรมการปกครอง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2530.

ปราโมชย์ อธิธิกุล. การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายอำนวยการโรงเรียน
ประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2511.

สุตารัตน์ สุমনะกุล. การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนา
ตนเอง เพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพของสำนักส่งเสริมการศึกษาและบริการ
สังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2532.

สุภาพ ระนองธานี. การฝึกอบรมปลัดจังหวัด นายอำเภอทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2505
ของกรมการปกครอง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2521.

Connellan, Thomas K. "Training as a Behavior Change Agent" How to improve Human Performance : Behaviorism in Business and Industry. New York : Harper & Row Publishers, Inc., 1978.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. Fourth Edition, New York : Mc Graw – Hill Book Company. 1976.

Glueck, William F. Employee Training, Personnel : A diagnostic approach. Texas : Business Publications, Inc., 1978.

Halloran, Jack. Applied Human Relations : An Organizational Approach. New York : Prentice – Hall, Inc., 1978.

Jocius, Micheal J. Personnel Management. Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971.

Keith, D. Human Relation at work. New York : Mc Graw – Hill. Book Company, Inc., 1962.

Odiorne, George S. Training by Objective. London : The Macmillian Company. 1970.

Tracey, W.R. Designing Training and Development System. New York : American Management Association, Inc., 1971.



12.05.6
TK076
2544

ห้องสมุดแห่งชาติ
กรุงเทพฯ



05494

การศึกษานานาชาติ