



การติดตามผลสัมฤทธิ์ของโครงการส่งเสริมผู้บริหารโรงเรียน  
และสวัสดิการครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓) ๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐) ๕๑) ๕๒) ๕๓) ๕๔) ๕๕) ๕๖) ๕๗) ๕๘) ๕๙) ๖๐) ๖๑) ๖๒) ๖๓) ๖๔) ๖๕) ๖๖) ๖๗) ๖๘) ๖๙) ๗๐) ๗๑) ๗๒) ๗๓) ๗๔) ๗๕) ๗๖) ๗๗) ๗๘) ๗๙) ๘๐) ๘๑) ๘๒) ๘๓) ๘๔) ๘๕) ๘๖) ๘๗) ๘๘) ๘๙) ๙๐) ๙๑) ๙๒) ๙๓) ๙๔) ๙๕) ๙๖) ๙๗) ๙๘) ๙๙) ๑๐๐)

๑๕๖

นางเพชรรัตน์ สินทวย  
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗๖.



17.05.6  
พศ ๒๕๖๓  
๒๕๖๓

โครงการส่งเสริมผู้บริหารโรงเรียน  
และสวัสดิการครู



05494

การติดตามผลการศึกษาระบบ

2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ได้รับในหมวดวิชาที่ 2 เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของนักบริหารในศตวรรษที่ 21 ไปปรับใช้ในการบริหารงานในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $\bar{x}=3.72, S.D.=0.67$ )

3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหมวดวิชาที่ 3 การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $\bar{x}=3.70, S.D.=0.71$ )

4. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหมวดวิชาที่ 4 การปรับเปลี่ยนแนวคิด และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome) ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $\bar{x}=3.76, S.D.=0.67$ )

5. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ในหมวดวิชาที่ 5 รายงานกลุ่มและการนำเสนอรายงานกลุ่มไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $\bar{x}=3.54, S.D.=0.61$ )

6. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 เห็นว่าการศึกษาดูงานและกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $\bar{x}=3.63, S.D.=0.67$ )

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ได้มากน้อยเพียงใด

2. เพื่อนำผลสรุปของการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

วิธีการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การวิจัยภาคสนามโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการสอบถามระดับความคิดเห็นของประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 จำนวน 36 คน ซึ่งการฝึกอบรมจัดขึ้นระหว่างวันที่ 6 สิงหาคม - 19 กันยายน 2543 โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรกลุ่มดังกล่าว ซึ่งได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้มาแล้วประมาณ 1 ปี ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

### ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์สำหรับหมวดวิชาที่ 1 อุดมการณ์ จิตสำนึกปรับใช้ประชาชน คุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพชีวิตนักบริหาร (Quality of Life) กับการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาทไปปรับใช้ในการบริหารงานได้ในระดับมากและระดับความคิดเห็นมีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $\bar{x}=3.88, S.D.=0.61$ )

๑  
12-03-๕๓

เลขเรียกหนังสือ	๕๕๖ ก ๕๖๕๕
เลขทะเบียน	๕๔๙๔
วันที่	๓๐ ส.ค. ๒๕๔๕

และเมื่อพิจารณาเป็นรายวิชาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร  
แรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ได้ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม  
ที่ได้รับจากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการบริหารงานในระดับมากที่สุด( $\bar{x}=4.29$ ) และ  
หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ทำให้เกิด  
สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ  
ประสานงานกันภายหลังจากจบการฝึกอบรมแล้วในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.29$ ) เช่นเดียวกัน  
ส่วนวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน  
ในระดับปานกลาง คือ

1. การฝึกปฏิบัติหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ  
จ.กาญจนบุรี ( $\bar{x}=3.06$ )
2. การศึกษาดูงานการพัฒนาชาวเขา ณ บ้านห้วยตาด อ.เชียงดาว จ.  
เชียงใหม่ ( $\bar{x}=3.35$ )
3. การศึกษาดูงานการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ณ บริษัท  
แอลฟ้า แอพพารเอล จำกัด ( $\bar{x}=3.32$ )

วิชาอื่นนอกเหนือจากนี้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ  
บริหารงานในระดับมากทุกวิชา

ข้อเสนอแนะ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการ  
สังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 และผู้ทำการศึกษาวิจัยเสนอแนะให้มีการปรับปรุง  
หลักสูตรในด้านเนื้อหาวิชา และวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้หลักสูตรนักบริหารแรงงานและ  
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ  
การศึกษาดูงานจะต้องพิจารณาให้รอบคอบในการกำหนดเนื้อหาสาระที่จะศึกษาดูงาน  
ประเภทกิจการ สถานที่ เป็นสำคัญด้วย นอกจากนี้การฝึกปฏิบัติต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึง  
ความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นภูมิหลังทางด้านความรู้ ประสบการณ์  
การทำงาน และอายุ สำหรับการศึกษาคั้งต่อ ๆ ไป ควรจะได้มีการศึกษาถึงตัวแปรต่าง ๆ  
ที่มีผลกระทบต่อการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึก  
อบรมไปปรับใช้ภายหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว และหากมีงบประมาณ เวลา และ

เงื่อนไขที่เป็นไปได้ควรมีการสอบถามผู้เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตั้งแต่ก่อน และหลังจากจบการฝึกอบรมเพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรจะได้สอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการบริหารงานด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

## คำนำ

การวิจัยเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญประการหนึ่งของวงจรฝึกอบรมหรือกระบวนการฝึกอบรม (Process of Training) เพื่อที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมและชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อน-จุดแข็งของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้ทำการวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยเรื่องดังกล่าวนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม หน่วยงานราชการ และเอกชนอื่น ๆ ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปไม่มากนัก

เพชรรัตน์ สีนอวย

กันยายน 2544

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
คำนำ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(9)
บทที่	
1. บทนำ	๙
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รล. รุ่นที่ 2	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	9
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.6 ข้อจำกัดในการวิจัย	10
1.7 วิธีการวิจัย	10
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	10
2. กรอบแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม	11
1) แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและประเภทของการฝึกอบรม	11
2) แนวความคิดเกี่ยวกับวงจรฝึกอบรม	14
3) แนวความคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม	17
4) ความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรม	20
5) องค์ประกอบในการติดตามผลการฝึกอบรม	21
6) วิธีการในการติดตามผลการฝึกอบรม	21
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23

3. วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 รูปแบบการดำเนินการวิจัย	28
3.2 หน่วยในการวิเคราะห์และประชากร	28
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	30
3.6 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	30
4. ผลการวิจัย	31
<u>ส่วนที่ 1</u> การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม	31
<u>ส่วนที่ 2</u> การวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม	34
1) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจและ ทดสอบสมรรถภาพกาย	34
2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการ ออกกำลังกายเพื่อพัฒนากาย	34
3) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงาน	35
4) การประเมินภาพรวมของหลักสูตร	54
5) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ระดับสูง (ระดับ 8) รต. รุ่นที่ 2	55
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	58
5.1 การสรุปผลการวิจัย	58
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	62
5.3 ข้อเสนอแนะ	64
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	68



ภาคผนวก ข หนังสือ ที่ รส 0205/ว1206 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544	76
ภาคผนวก ค - ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง รายชื่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารแรงงานและสวัสดิการ สังคมระดับสูง (ระดับ 8) รุ่นที่ 2 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	78
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง เพิ่มรายชื่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารแรงงานและสวัสดิการ สังคมระดับสูง (ระดับ 8) รุ่นที่ 2 กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม	82
ภาคผนวก ง - ตารางการฝึกอบรม	83
- กำหนดการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	89
<b>บรรณานุกรม</b>	91

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงเพศของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2	31
2. แสดงอายุของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2	31
3. แสดงระดับการศึกษาของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2	32
4. แสดงอายุราชการของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2	33
5. แสดงการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน	33
6. แสดงระดับความคิดเห็นประโยชน์ของการตรวจสอบและทดสอบ สมรรถภาพกับการพัฒนาภายใต้สำหรับนักบริหาร	34
7. แสดงระดับความคิดเห็นประโยชน์ของกิจกรรมกรรออก กำลังกาย: ภายบริหาร แอโรบิค ไร่ให้แก็ก ฯลฯ	34
8. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงาน	35
9. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงาน ลำดับ ตามหมวดวิชาที่นำไปปรับใช้จากมากไปน้อย	44
10. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ หมวดวิชาที่ 1 อุดมการณ์จิตสำนึก รับใช้ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตนักบริหาร (Quality of Life) กับการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย	46

- |   |    |
|---|----|
| 11. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะสำหรับหมวดวิชาที่ 2 เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการด้าน รส. ของนักบริหารในศตวรรษที่ 21 ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย | 47 |
| 12. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ในหมวดวิชาที่ 3 การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย   | 49 |
| 13. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจในหมวดวิชาที่ 4 การปรับเปลี่ยนแนวคิดและการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome) ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย             | 51 |
| 14. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากหมวดวิชาที่ 5 รายงานกลุ่มและการนำเสนอรายงานกลุ่มไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย  | 52 |
| 15. แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของหมวดวิชาที่ 6 การศึกษาสูงาน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรียงลำดับจากมากไปน้อย   | 53 |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐราชการหรือเอกชน ดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขันเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การบริหารงานเพื่อให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กร

นักพฤติกรรมศาสตร์ได้เสนอแนะว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนรวมทั้งพฤติกรรมของงาน<sup>1</sup> ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้เล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปในทิศทางที่กระทรวงฯ ต้องการ โดยเห็นว่านักบริหารระดับ 8 เป็นพื้นที่เฝ้าระวังสำคัญในการบริหารงานของกระทรวงฯ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายกระทรวงฯ ประกอบกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงใหม่ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 เป็นกระทรวงที่มีขนาดเล็ก กะทัดรัด จวบจนกระทั่งปัจจุบันมีอายุครบ 8 ปี ในวันที่ 23 กันยายน 2544 นี้ ซึ่งบุคลากรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โอน ย้ายมาจากหน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงาน ทำให้มีพื้นฐานความรู้ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน ดังนั้นในการที่จะให้การบริหารงานของกระทรวงฯ เป็นไปตามปรัชญาของกระทรวงฯ ที่ว่า "กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงของประชาชน และเพื่อ

---

<sup>1</sup>สมปราชญ์ จอมเทศ และไพบูลย์ ช่างเรียน, วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521) น.152.

ประชาชน" อย่างแท้จริงนั้น กระทรวงฯมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนามูลค่าการของกระทรวงฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารระดับ 8 ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการบริหารงาน ซึ่งการฝึกอบรมจะเป็นวิธีดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการนี้กระทรวงฯจึงได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนานักบริหารซึ่งเป็นข้าราชการ ระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในนามหลักสูตร "นักบริหาร แรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส." ขึ้น นอกจากนี้เพื่อให้แก่นักบริหารระดับ 8 ของกระทรวงฯ ได้มีเครือข่ายการทำงานและเรียนรู้ประสบการณ์ทางการบริหารจากหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนอื่น จึงกำหนดให้ข้าราชการระดับ 8 จากส่วนราชการอื่น และ/หรือ ผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชน หรือหน่วยงานภาคเอกชนระดับผู้อำนวยการส่วน/ฝ่ายหรือเทียบเท่าเข้ารับการฝึกอบรมด้วย

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 เป็นส่วนช่วยให้นักบริหารมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ในขณะที่ภาคพฤติกรรมนั้นจะส่งผลให้ นักบริหารพัฒนาพฤติกรรมของตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสถานภาพทางสังคมที่เป็น อยู่ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องน่าติดตามว่าการฝึกอบรมข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัด กระทรวงฯ ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 6 กรม ข้าราชการระดับ 8 ของหน่วยราชการอื่น ผู้บริหารขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) หรือหน่วยงานภาคเอกชนระดับผู้อำนวยการส่วนฝ่าย หรือเทียบเท่าภายใต้หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (นรล.) จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด เพราะตั้งแต่เริ่มจัด โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนี้เป็นต้นมา ยังไม่เคยประเมินผลหลักสูตรในขั้นติดตามผลแต่อย่างใด ว่าหลักสูตรดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีเพียงแต่การประเมินผลรายวิชาในระหว่าง การฝึกอบรม การประเมินผลโครงการ การประเมินพฤติกรรมและการจัดทำสถิติผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้อาจจะบอกได้เพียงความพอใจหรือความไม่พอใจด้านต่าง ๆ จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งมีข้อดี ข้อบกพร่องอย่างไรเท่านั้น

ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เพื่อติดตามผลผู้ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว โดยจะทำการติดตามผลผลการฝึกอบรมเฉพาะรุ่นที่ 2 เท่านั้น เนื่อง จากการติดตามผลผลการฝึกอบรม จะต้องกระทำหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม และกลับไป ปฏิบัติงานแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติจะเป็นเวลาประมาณ 8-12 เดือน? เพื่อเปิดโอกาส ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปช่วยในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงไม่สามารถทำการติดตามผล

---

วิลาศ สิงห์สี้อย, การประเมินผลผลการฝึกอบรม, 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 ตลอดจนมีสุขภาพกายและจิตที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
- 4) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ดีในอนาคต

**1.2.3 ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2**

ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย 6 หมวดวิชา รวมทั้งสิ้น 215 ชั่วโมง

**หมวดวิชาที่ 1** **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 ช.ม.
1.3 การตรวจและทดสอบสมรรถภาพกับการพัฒนากาย สำหรับนักบริหาร	3 ช.ม.
1.4 การพัฒนาจิต การพัฒนาบุคลิกภาพ และวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) กับการคิดอย่าง นักบริหารในอนาคต	6 ช.ม.
1.5 การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)	3 ช.ม.
1.6 ผู้นำยุคใหม่และการบริหารที่มุ่งงานคุณภาพ ณ ศูนย์ฝึกผู้นำ มูลนิธิพลตรีจำลอง ศรีเมือง จ.กาญจนบุรี (ทฤษฎี/การฝึกภาคปฏิบัติ)	40 ช.ม.
<b>หมวดวิชาที่ 2 เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาวะแวดล้อม</b>	<b>27 ช.ม.</b>
<b>ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ของนักบริหาร (Environment Awareness) ในศตวรรษที่ 21</b>	
2.1 ผลกระทบของโลกาภิวัตน์และการแข่งขันการค้าเสรีต่อการคิด การตัดสินใจและการบริหารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	3 ช.ม.
2.2 ภาพรวมเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันและ แนวโน้มในอนาคต	3 ช.ม.
2.3 บทบาทขององค์กรโลกที่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กับการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน และอนาคต	3 ช.ม.
2.4 ปัญหาสังคมไทยกับ Social Safety Net ที่กระทรวงฯ ต้องรับผิดชอบ	3 ช.ม.
2.5 กฎหมายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน กับการแก้ไขรองรับอนาคต	3 ช.ม.
2.6 พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	3 ช.ม.

2.7	วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักบริหาร	6	ช.ม.
2.8	บทบาทและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21	3	ช.ม.
<b>หมวดที่ 3</b>	<b>การบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์</b>	<b>27</b>	<b>ช.ม.</b>
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.
<b>หมวดวิชาที่ 4</b>	<b>การปรับเปลี่ยนวิถีคิดและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนา มาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome)</b>	<b>15</b>	<b>ช.ม.</b>
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.
<b>หมวดวิชาที่ 5</b> การรายงานกลุ่ม / การนำเสนอรายงานกลุ่ม ภายใต้หัวข้อ	12 ช.ม.
5.1 การที่จะให้ สป. เป็นศูนย์บัญชาการของ รส. จะต้องดำเนินการอย่างไร	
5.2 การบูรณาการแผนงาน / โครงการ ของรสจ.	
5.3 บทบาทภารกิจ หน้าที่ของ รสจ. ควรเป็นอย่างไร	
5.4 การพัฒนา ศสบ. ไปสู่ความเข้มแข็ง ควรทำอย่างไร	
<b>หมวดวิชาที่ 6</b> 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.
<b>1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย</b>	
การวิจัยเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรมของนักศึกษาหลักสูตรนักบริหาร แรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาว่า	
1. นักศึกษหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาอบรม ไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ได้มากน้อยเพียงใด	
2. เพื่อนำผลสรุปของการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร นักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. ให้มีความเหมาะสม มากยิ่งขึ้นต่อไป	

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาริวิจัยผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงาน และสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 จำนวน 36 คน โดยจัดฝึกอบรมระหว่าง วันที่ 14 สิงหาคม - 19 กันยายน 2543 การฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นลงแล้วประมาณ 1 ปี ซึ่ง นักศึกษาสามารถและมีโอกาสนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และรายละเอียด ต่าง ๆ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

#### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

"การติดตามผลการฝึกอบรม" หมายถึง การดำเนินการศึกษาเพื่อสอบถามนัก ศึกษาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รศ. รุ่นที่ 2 ว่า สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ใน การบริหารงานในหน้าที่ได้มากน้อยเพียงใด

"นักศึกษาหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง" หมายถึง ข้าราชการระดับ 8 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ข้าราชการ ระดับ 8 ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวนรวมทั้งสิ้น 36 คน จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 37 คน (เกษียณอายุ ราชการเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2543 จำนวน 1 คน จึงไม่รวมในการติดตามผลการฝึกอบรมใน ครั้งนี้)

"การนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานในหน้าที่" หมายถึง การที่นักศึกษาได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบ การณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในหลักสูตรไปเป็นแนวทาง หรือปรับใช้ในการบริหารงาน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การตัด สินใจ การควบคุมงาน การวินิจฉัยสั่งการ 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) ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยในครั้งนี้
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

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร  
แรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการ  
ติดตามผลในด้านการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ จากการศึกษาอบรม  
ไปปรับใช้ ซึ่งจะขอกกล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการติดตามผลการฝึกอบรม  
ตามลำดับ ต่อไปนี้

##### 1) แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาในองค์การ<sup>3</sup>  
และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า สำหรับ  
นิยาม หรือคำจำกัดความของ "การฝึกอบรม" มีผู้อธิบายไว้มากมายทั้งนักวิชาการ จากใน  
ประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

Thomas K. Connellan. ให้ความหมายของคำว่า "การฝึกอบรม" หมายถึงวิธี  
การที่วิเศษสุดในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน<sup>4</sup>

Micheal J. Jucius ให้ความหมาย "การฝึกอบรม" หมายถึง กระบวนการใดๆ ซึ่ง  
ช่วยให้ทัศนคติ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเพิ่มพูนขึ้น<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ในองค์การ, วารสารสังคมสงเคราะห์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 14 ฉบับที่ 1-2 (มีนาคม-  
ธันวาคม 2527), น.27.

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

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

William F. Glueck ได้ให้คำจำกัดความ "การฝึกอบรม" หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือ ทักษะของพนักงานไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น<sup>6</sup>

Jack Halloran ได้ให้คำจำกัดความ "การฝึกอบรม" หมายถึง กระบวนการแห่งการถ่ายทอด และรับเอาซึ่งข้อมูล เกี่ยวกับการแก้ปัญหา โดยหลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือผลของการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงความสามารถในอันที่จะจัดการแก้ปัญหาได้ดีกว่าเดิม<sup>7</sup>

Jonathan Tompkins<sup>8</sup> ได้กล่าวถึงความสำคัญของ "การฝึกอบรมและพัฒนา" ว่า เป็นการบูรณาการแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง หรือเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลและองค์กร รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและการยอมรับต่อบุคคล และองค์กรด้วย

---

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

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

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

เครือข่ายล์ ลีมอภิชาติ ได้ให้ความหมาย “การฝึกอบรมและการพัฒนา” คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อออกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน<sup>9</sup>

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข ให้ความหมาย “การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติอย่างค่อนข้างถาวร อันอำนวยความสะดวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เรามีความก้าวหน้าในงาน<sup>10</sup>

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

---

<sup>9</sup>เครือข่ายล์ ลีมอภิชาติ, หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการวางแผนการเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ, (กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531), น. 2.

<sup>10</sup>สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524) , น. 1.



2) แนวความคิดเกี่ยวกับวงจรการฝึกอบรม

George S. Ordiorne กล่าวถึงวงจรการฝึกอบรมว่าเป็นระบบไหลเวียนของการฝึกอบรม (Cybernetic System of Training)<sup>11</sup> ซึ่งมีลักษณะดำเนินการอยู่ 4 ขั้นตอนคือ

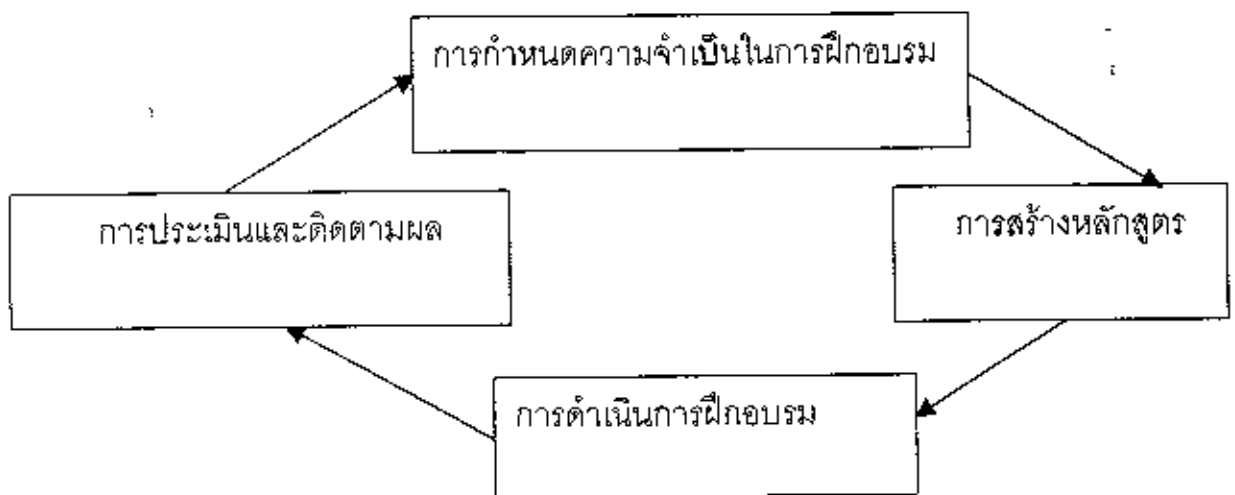
2.1) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (Identify the Training Needs Priorities)

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



---

<sup>11</sup> 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 สิ้นเปลืองงบประมาณมากขึ้นในการดำเนินงานเท่าเดิม เป็นต้น ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอาการที่แสดงให้เห็นว่ามีความผิดปกติหรือปัญหาในการบริหารงานเกิดขึ้นในองค์การ จึงมีความจำเป็นจะต้องหาสาเหตุของปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ทุเลาหรือหมดสิ้นไป ถ้าพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว เรื่องใดสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ก็ถือว่าปัญหานั้น คือ ความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นก็แสดงว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรมเกิดขึ้นแล้วนั่นเอง

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

## 2.2) การสร้างหลักสูตร (Plan the Training Programme)

เมื่อทำการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้ว และผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนต่อไปจะต้องมีการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้นมา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ และเทคนิควิธีการฝึกอบรมขึ้นเพื่อสนองต่อความจำเป็นในการฝึกอบรม ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ในเบื้องต้น ซึ่งในรายละเอียดการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจะต้องประกอบด้วย หลักการและเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหา 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 จนถึงดำเนินการดำเนินการให้ลุล่วงไปโดยเรียบร้อยนับตั้งแต่ระยะก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง นอกจากนี้ยังรวมถึงการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของการอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้สึกประทับใจตามสมควร 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 การติดตามผลนี้กระทำได้โดยการที่ผู้ติดตามผลต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมแล้วออกไปปฏิบัติงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติจะเป็นเวลา 8-12 เดือน ภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น เพื่อดูว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้รับการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หักศนคติไปสู่แนวทางที่พึงประสงค์หรือไม่<sup>12</sup>

ทัศนีย์ มุสิกไชย ให้ความหมายว่า การติดตามผลการฝึกอบรม คือการศึกษาดูว่าการฝึกอบรมจะเป็นผลสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ได้เพียงใด หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การติดตามผลเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้ได้ผลจริง ๆ <sup>13</sup>

ในทัศนะของ วิรัชพร สลัดคานนท์ การติดตามผลการฝึกอบรมโดยทั่วไป หมายถึง การตรวจสอบผลงานเป็นระยะ ๆ ว่าการปฏิบัติงานนั้นถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เป็นการติดตามดูว่าปริมาณงานและคุณภาพของงานแต่ละขั้นเป็นอย่างไร อุปกรณ์ในการทำงาน กำลังเจ้าหน้าที่ เวลา สถานที่ การงาน การจัดการ เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานหรือไม่<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> วิลาค สิงหวิสัย, การประเมินผลการฝึกอบรม ในปัญหาและการบริหารงาน การฝึกอบรม, น. 173.

<sup>13</sup> ทัศนีย์ มุสิกไชย, "การบริหารงานฝึกอบรม", ในการฝึกอบรม, น. 175.

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

โคมเพ็ญ สนธยานนท์ ให้ความหมายว่า การติดตามผลการฝึกอบรม คือ การศึกษาดูว่าผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้นำวิธีการ แนวความคิด เทคนิคต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงใด รวมทั้งการศึกษาอุปสรรคและปัญหาของการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย และการศึกษาที่ต้องมีการติดตามผลการฝึกอบรมขึ้นนั้นเพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อชี้แนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ และสามารถบ่งบอกถึงจุดอ่อนต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น<sup>15</sup>

อุทัย หิรัญโต ให้คำจำกัดความว่า การติดตามผลเป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเขาผ่านการฝึกอบรมไปแล้วทั้งในด้านความรู้สึกรู้สึกคิด ทักษะสติ และการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน การติดตามผลนี้มีวัตถุประสงค์อยู่ 2 ประการคือ

---

<sup>15</sup> โคมเพ็ญ สนธยานนท์, การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ, (สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหานครราชบุรี, 2527), น. 25.

1. เพื่อคอยชี้แนวทางและสนับสนุน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ

2. เพื่อตรวจสอบทบทวนดูว่า การฝึกอบรมมีผลในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ได้แค่ไหน เพียงไร

การติดตามผลมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน แต่เป็นการติดตามไปดูแล ช่วยให้เขาสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้ไปใหม่ ๆ จากการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์และดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจจากการฝึกอบรมนั้น ๆ แค่ไหน เพียงไร การติดตามผลจึงเป็นการติดตามเพื่อส่งเสริมกำลังใจ ให้กำลังใจ ชี้แนะแนวทางเพื่อเขาจะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ท่าทีในการทำงานเสียใหม่ได้สะดวกและง่ายขึ้น ความรับผิดชอบในการติดตามผลการฝึกอบรมนี้ ย่อมเป็นทั้งของหน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาโดยตรงแต่ละคนร่วมกัน<sup>16</sup>

ร.ต. สุภาพ ระนองธานี ให้คำจัดความว่า การติดตามผลการฝึกอบรมนั้นมีแนวความคิดเพื่อต้องการทราบและก่อให้เกิดประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อต้องการทราบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคลว่าบรรลุผลหรือไม่ ภายในระยะเวลาพอสมควร

2. ผู้เข้ารับการอบรม เมื่ออบรมเสร็จไปแล้วได้ดำเนินการในเรื่องใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วที่มีผลมาจากการพัฒนาหรือการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด ในระยะเวลาพอสมควร

---

<sup>16</sup>อุทัย นีร์ญโต, การบริหารงานฝึกอบรม, วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง, 2531 (อัคราณา).

3. เพื่อต้องการทราบถึงความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา หรือการฝึกอบรมที่จะจัดให้ในระยะเวลาต่อไป

4. เพื่อให้ทางผู้บังคับบัญชามีโอกาสส่งเสริมผู้ที่ได้รับการพัฒนาหรือได้รับการฝึกอบรมให้นำความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ถูกต้องไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมากที่สุด ในระยะเวลาพอสมควร<sup>17</sup>

#### 4) ความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรม

การติดตามผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เบื้องต้น ที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อชี้แนวทางให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ซึ่งถึงจุดอ่อนของโครงการฝึกอบรมและสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งโดยปกติแล้วการติดตามผลการฝึกอบรมก็เพื่อต้องการทราบในเรื่อง

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกอบรม
2. ขอบเขตและระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
3. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจริง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผลผลิต และความพอใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงไร
4. ความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งของการฝึกอบรมมีเพียงไร<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> ร.ต. สุภาพ ระนองธานี, การฝึกอบรมปลัดจังหวัด นายอำเภอหัวราชอาณาจักร พ.ศ.2505 ของกรมการปกครอง, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511), น. 87.

<sup>18</sup> ไตรรัตน์ โภคพลวรรณ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531), น. 454.

### 5) องค์ประกอบในการติดตามผลการฝึกอบรม

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรมก็คือ การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้นี้ได้มาโดยการผ่านประสบการณ์ของการฝึกอบรม การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมเหล่านี้ นักจิตวิทยาและนักวัดผลได้ตกลงกันจำแนกออกเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ คือ<sup>19</sup>

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 หลังจากผู้ผ่านการศึกษาอบรมได้กลับไปทำงานในหน้าที่ภายหลังการฝึกอบรมไปแล้วในระยะพอสมควร โดยประมาณจะอยู่ระหว่าง 5 เดือน ถึง 1 ปี มีวิธีการที่นิยมใช้อยู่ 3 วิธีคือ

1. วิธีการสังเกต
2. วิธีการสอบถาม
3. วิธีการวัดผล

---

<sup>19</sup> วิชา สึงหวัดย์, การประเมินผลการฝึกอบรม, น. 156-159.



1. วิธีการสังเกต หมายถึง การที่ผู้ติดตามไปเฝ้าสังเกตและเฝ้าดูอย่างเข้าใจ 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 ใช้วัดสถานการณ์ทางสังคมของบุคคลในหมู่คณะว่าใครเป็นที่นิยมชมชอบหรือเชื่อถือมากที่สุด ปานกลาง หรือต่ำมาก แบบเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ผู้ตอบใช้วิธีประมาณค่า จัดคู่เปรียบเทียบ จัดอันดับ

ในการเลือกวิธีการในการติดตามผลนั้น จะใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับโอกาสและความเป็นไปได้ที่เหมาะสมในการเลือกใช้ เช่น ถ้าเป็นการติดตามผล การสังเกตก็เหมาะกับการติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการอบรมไม่มากนัก และทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ผู้ติดตามผลได้เห็น และบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้สำเร็จการอบรมไว้อย่างมีระบบทั้งก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน การสอบถามก็เหมาะสมสำหรับ

ติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการอบรมจำนวนมากและอยู่กระจัดกระจายกันออกไปในการปฏิบัติงาน สำหรับวิธีการวัดผลใช้กับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่ผลงานนั้นสามารถประมาณค่าในเชิงปริมาณออกมาได้<sup>20</sup>

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกวิธีการในการติดตามผลการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่สะดวกและประหยัดกว่าวิธีอื่น เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายอยู่กระจัดกระจายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและอยู่ต่างหน่วยงานกัน

## 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจเอกสาร และรายงานวิจัยที่เกี่ยวกับการติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยเฉพาะกรอบทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก ดังนั้นจึงขอกล่าวถึงรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ณรงค์ ป้อมบุปผา<sup>21</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อติดตามผลการอบรมวิชาบรรณารักษศาสตร์สำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ซึ่งจัดโดยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ระหว่างการฝึกอบรม 2513-2518 ซึ่งได้ทำการติดตามผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาบรรณารักษศาสตร์ ปรากฏว่า ผู้ผ่านการอบรมได้รับความรู้ ทักษะ จากการอบรมและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานวิชาชีพเป็นอย่างมาก

---

<sup>20</sup> ญัฐวุฒิ เพ็ชรพรหมศร, การติดตามผลการฝึกอบรมของนักศึกษาหลักสูตรนักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครอง รุ่น 25 – 26 และ 27, สารนิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535, น.69 – 71.

<sup>21</sup> ณรงค์ ป้อมบุปผา, การศึกษาเพื่อติดตามผลการอบรมวิชาการบรรณารักษศาสตร์สำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ซึ่งจัดโดยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ระหว่างปีการอบรม 2513-2518, (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518).

โอมเพ็ญ สรณยานนท์<sup>22</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาในระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง โดยศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเมื่อปี พ.ศ. 2522, 2524 และ 2526 โดยทำการศึกษาประชากร 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรทั้ง 4 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ ผู้รับการฝึกอบรมมีการนำหลักกระบวนการบริหารงานจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งยืนยันได้จากความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการฝึกอบรมที่เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้นั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมากแต่มีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์แบบสอบถามของผู้รับการฝึกอบรมพบว่ามีอุปสรรคในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเกิดความท้อถอยและหยุดชะงักในการนำไปใช้จึงคงดำเนินการบริหารงานในรูปแบบเดิมในระบบเก่า หักคณคติเก่า ๆ ดังนั้น เพื่อขจัดอุปสรรคในการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานและเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเต็มที่ จึงควรมีการจัดฝึกอบรมแก่พนักงานในระดับต่าง ๆ โดยทั่วถึง ให้ทุกคนพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ควรมีการสังคายนาระเบียบ ข้อบังคับที่ล้าสมัย ให้สอดคล้องกับระบบบริหารใหม่ ๆ มีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

---

<sup>22</sup> โอมเพ็ญ สรณยานนท์, การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาในระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง, บทคัดย่อ.

วิรัชพร สลัดคานนท์<sup>23</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีความ มุ่งหมายที่จะศึกษาว่าผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้นำวิธีการ แนวความคิดเทคนิคต่าง ๆ จาก การฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เพียงใดหรือไม่ และเพื่อศึกษา ถึงอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการนำประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมจำนวนร้อยละ 86.20 ได้นำความรู้ แนวความคิดและหลักการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน

อนงค์ สินธุประภา<sup>24</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการอบรมวิชาสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ภาคฤดูร้อนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี 2517 โดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องการนำความรู้จากการอบรม ไปใช้ให้ เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ปรากฏว่า หลังจากการอบรมแล้วผู้สำเร็จ การอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครึ่ง

ณัฐวุฒิ เพ็ชรพรหมศร<sup>25</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลการฝึกอบรมของ นักศึกษาหลักสูตร นักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครองรุ่น 25-26 และ 27 ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

---

<sup>23</sup> วิรัชพร สลัดคานนท์, การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน ฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรม,

<sup>24</sup> อนงค์ สินธุประภา, การติดตามผลการอบรมวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ภาคฤดูร้อน, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517).

<sup>25</sup> 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 นอกจากนี้ยังพบว่านักศึกษาที่มีภูมิหลังแตกต่างกันสามารถนำความรู้จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่แตกต่างกันเฉพาะภูมิหลัง เพศ และตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนั้นภูมิหลังอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการนำความรู้จากการศึกษาอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของกรมการปกครอง โดยอยู่บนพื้นฐานของการหาความจำเป็นของกรมการปกครอง และปรับปรุงวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการนำความรู้ทาง วิชาการไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

สุนีย์ วัฒนวิบูลย์<sup>26</sup> ได้ทำการศึกษา เรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราชวิถี รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2533 ผลการติดตามผลแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรม พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีแนวโน้มว่าสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานได้หลายโปรแกรมและสามารถนำโปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราชวิถีไปใช้ในงานพิมพ์เอกสารได้ประมาณร้อยละ 50

---

<sup>26</sup> สุนีย์ วัฒนวิบูลย์, การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเวิร์ดราชวิถี รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หลักสูตรโครงการปริญญาโท สำหรับนักบริหาร สาขาบริหารธุรกิจ 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
  - กรมประชาสงเคราะห์ 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 และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงานมี 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) รศ. รุ่นที่ 2 ในการตอบแบบสอบถามโดยได้จัดส่งแบบสอบถามไปตามระบบรับ-ส่งเอกสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ นั้น ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

๗.๕.๕	
๗๕๕๕	
เลขเรียกหนังสือ.....	๒๕๔๕
เลขทะเบียน.....	๕๔๙๔
วันที่.....	๓๐ มี.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) รส. 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 และเป็นที่สังเกตว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวที่มีอายุระหว่าง 40-45 ปี มีอยู่ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94

ตารางที่ 3 แสดงระดับการศึกษาของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. 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) รส. รุ่นที่ 2 มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง คือระดับปริญญาตรีเท่ากับ ระดับปริญญาโท คือร้อยละ 50 เท่ากัน ในขณะที่การรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ตามหนังสือ ที่ รส 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) รล. 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) รล. 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 ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ  
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่คือร้อยละ 55.88 เห็นว่ากิจกรรมการ  
ออกกำลังกาย : กายบริหาร แอโรบิก ทำให้เกิด ฯลฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาภายในระดับมาก  
และร้อยละ 35.29 เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาภายในระดับมากที่สุด

3) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ  
และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงาน

ตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ  
ประสบการณ์ไปปรับใช้ในการบริหารงาน (N=34)

ลำดับ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด	$\bar{X}$	
1.1	<u>หมวดที่ 1</u> อุดมการณ์จิตสำนึกรับใช้ ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และ คุณภาพชีวิตนักบริหาร (Quality of Life) กับการเป็นข้าราชการที่ดีตาม รอยพระยุคลบาท ท่านได้ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมเป็น แนวทางในการบริหารงานของท่าน เพียงใด	13	18	3	0	0	4.29	0.62
1.2	ท่านได้นำแนวทางการปฏิบัติงานที่ ได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทจาก พระราชประวัติ พระราชกรณียกิจ ตลอดจนจากการศึกษาดูงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราช ดำริไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพียงใด	10	20	4	0	0	4.17	0.62

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	
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						S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	
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						X̄	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
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 (X̄) 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						X	S.D.
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1	ท่านได้นำหลักการบริหารสู่ความเป็นเลิศ การกำหนด Benchmarking ไปปรับใช้ในการบริหารงานเพียงใด	4	14	14	2	0	3.58	0.77	
4.2	ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการปฏิรูปราชการไทยเป็นประโยชน์ต่อท่านในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารงาน 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						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.
	<p><u>หมวดที่ 5</u> รายงานกลุ่มและการนำเสนอรายงานกลุ่ม 4 เรื่องคือ</p> <p>1. แนวทางการดำเนินการเพื่อให้ สป. เป็นศูนย์บัญชาการของรต.</p> <p>2. การบูรณาการแผนโครงการของ รตจ.</p> <p>3. บทบาท ภารกิจหน้าที่ของ รตจ. ควรเป็นอย่างไร</p> <p>4. การพัฒนา ศสพ. ไปสู่ความเข้มแข็ง ควรเป็นอย่างไร</p>							
5.1	รายงานกลุ่มที่ท่านได้จัดทำเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของท่านเพียงใด	2	17	15	0	0	3.61	0.59
5.2	รายงานกลุ่มอื่น ๆ ที่ได้นำเสนอเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด (ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )หมวดที่ 5 =3.54)	1	15	17	1	0	3.47	0.61

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.
	<b>หมวดที่ 6 การศึกษาดูงาน กิจกรรม</b>							
	<b>เสริมหลักสูตร</b>							
6.1	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 นันทนาการเพื่อเสริมสร้างมนุษย สัมพันธ์มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ของท่านเพียงใด	4	17	11	2	0	3.67	0.76
6.6	สัมพันธ์ภาพระหว่างท่านและเพื่อนที่ เข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยกันมี 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 สภาวะแวดล้อม 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 อุดมการณ์จิตสำนึกปรับใช้ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต  
นักบริหาร (Quality Of Life) กับการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาทไปปรับใช้  
ในการบริหารงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	ท่านได้ใช้หลักสูตรคุณธรรม 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 สถานฝึกอบรมผู้นำ 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  
ทักษะที่ได้รับเรื่องการพัฒนาจิตการพัฒนาบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ (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 และสภาวะแวดล้อม  
ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการด้าน รส. ของนักบริหารในศตวรรษที่ 21  
ไปปรับใช้ในการบริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	ความรู้ เรื่อง Social Safety Net กับบทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ต้องดำเนินการทำให้ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาสังคมไทยและแนวทางแก้ไขปัญหาด้าน รล. 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 รล. 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 หน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงฯในปัจจุบันและอนาคตไปใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	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 สปส. 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 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ  
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. รุ่นที่ 2 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่ 1  
ถึงวิชาที่ 9 สำหรับหมวดวิชาที่ 3 ไปปรับใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบใน  
ระดับมาทุกวิชา 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 และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามาตรฐานสัมฤทธิ์ผล  
ของการปฏิบัติราชการ (Standard Achievement Outcome) ไปปรับใช้ในการ  
บริหารงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	ความรู้ เรื่องการพัฒนามาตรฐานระบบบริหารราชการ กับการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทยด้าน การจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (PSO) มี ประโยชน์ในการบริหารงานให้มีระบบบริหาร และจัด การที่ดีเพียงใด	3.88	0.63
2.	ท่านได้นำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ใน การบริหารงานเพียงใด	3.87	0.64
3.	ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางกรปฏิรูประชาการไทย เป็นประโยชน์ต่อท่านในการเตรียมพร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารงาน รส.เพียงใด	3.76	0.55
4.	ท่านได้นำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการบริหารงานใน สภาวะวิกฤต และการบริหารความเสี่ยงไปประยุกต์ใช้ ในการตัดสินใจ 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) รส. 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) รส. 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 กิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์มีประโยชน์ต่อการบริหารงานของท่านเพียงใด	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 แอปพวเรล จำกัด มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของท่านเพียงใด	3.32	0.72
	รวมเฉลี่ย	3.63	0.67



จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานและ  
สวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8) รส. 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.เชียงดาว จ.เชียงใหม่ และการศึกษาดูงานการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว  
ณ บริษัท แอลพีว. แอปพาวเรล จำกัด มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน  
ของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับสูง (ระดับ 8)  
รส. 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) รส. รุ่นที่ 2 ได้ประเมิน  
หลักสูตรดังนี้

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

2. ประสิทธิภาพและทักษะ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับประสิทธิภาพและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย (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 ที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 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