

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและ  
ปราบปรามองค์กรอาชญากรรม  
ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
พฤษภาคม 2554

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและ  
ปราบปรามองค์กรอาชญากรรม  
ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุทธิสา น้อมรักษา. (2554). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม.สารนิพนธ์ ropic. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โดแนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 จำนวน 126 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการอัยการชั้น 3 /ตุลาการชั้น 2 ขึ้นไป ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกขึ้นไป ข้าราชการทหารยศพันเอกขึ้นไป บุคลากรจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ข้อมูลจะเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือแล้ว และวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ทั้งสถิติพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และค่าสถิติอ้างอิง (t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมมีแนวโน้มไปในทางที่ดี
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ และการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร แตกต่างกัน

AN EVALUATION OF THE JUSTICE ADMINISTRATOR TRAINING PROJECT ON  
THE PREVENTIVE AND SUPPRESSIVE MEASURE AGAINST ORGANIZED CRIME  
UNDERTAKEN BY JUSTICE OFFICIALS INSTITUTE,  
OFFICE OF JUSTICE AFFAIRS

AN ABSTRACT  
BY  
SUTISA NOMRAKSA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Public Administration Degree in Public Policy  
at Srinakharinwirot University

May 2011

Sutisa Nomraksa. (2011). *An Evaluation of the Justice Administrator Training Project on the Preventive and Suppressive Measure against Organized Crime undertaken by Justice Officials Institute, Office of Justice Affairs*. Master's Project. M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr. Worapit Meemak.

The aim of this research was to evaluate the Justice Administrator Training Project on the Preventive and Suppressive Measure against Organized Crime undertaken by Justice Officials Institute, Office of Justice Affairs. The model of Donald L. Kirkpatrick was applied for this evaluation.

The samples consisted of the total of 126 participants who took part in the Training Project on the Preventive and Suppressive Measure against Organized Crime in the fiscal year of 2007-2010, e.g., the civil servants (senior professional level); public prosecutors (level 3)/judges (level 2 and above); police officers (police major and above); military officers (major and above); and business managers relating to the justice system. The data collected through the validity and reliability-tested questionnaires were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation), and inferential statistics (t-test and one way analysis of variance).

The results of this research were as follows:

1. The evaluation of the project indicated positive tendency.
2. The participants with different sex and work experience, had different opinions in the aspect of reaction evaluation and in the aspect of learning evaluation.
3. The internal and external participants had different opinions in the aspect of behavior evaluation and in the aspect of result evaluation.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม :  
มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ  
ยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ของ สุทธิสา น้อมรักษา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลัช จงสีบพันธ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.สุรพล จรรยากุล)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)  
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วราพิทย์ มีมาก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความ เอาใจใส่อย่างดียิ่ง ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์และได้รับความรู้วิธีการทำงานวิจัยที่ถูกต้อง ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณนายวิทยา สุริยะวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม นางศิวากร คุรุตันเวช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม นางบุญยิ่ง ศรีทัศน์ เลขานุการกรม ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาผู้ซึ่งให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ใน ครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณนางสาวกนกรรณ ขวัญดี นางสาวลลิตัน พันธวร นางสาวสุวดี ไหลฟุ้งทอง นางสาวอภิญญา วงษ์สมัย นางสาวศุภลลิตา แก้วอ่อน นางสาวศศิวิมล ทองกลม นางสาวรัฐลักษณ์ พิทักษ์จักรพิภพ นางสาวอรวรรณ ปานคง นายไชยสุวัฒน์ ฤงเงิน นางสาวปภาดา สอนสิงห์ นางสาวกรรชรส วันดี นางสาวอุทัยกร กิ่งแก้ว ว่าที่ร้อยตรีเอกพล ศรีสุวิราษฎร์ และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ของสำนักงานกิจการยุติธรรม ตลอดจนเพื่อนๆ rpm. รุ่น 5 ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้จนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประเทือง น้อมรักษา คุณแม่นิภา น้อมรักษา ที่เป็นพลังสำคัญและแรงผลักดันอันดีเยี่ยมในความพากเพียรอุทิศตน คอยส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจน ให้ความห่วงใย เอาใจใส่ตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์ ขอขอบคุณความห่วงใยจากคุณป้าสี น้อมรักษา และน้องสาวที่น่ารักซึ่งคอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์อย่างดียิ่ง คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยจึงขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ คณาจารย์ และผู้มี พระคุณทุกท่าน

สุกิสรา น้อมรักษา

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	6
สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	9
การประเมินผลการฝึกอบรม.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแนวคิด ของเคริกแพททริก (Donald L.Kirkpatrick).....	22
แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ของสำนักงานกิจการยุติธรรม.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	41
การกำหนดประชากร.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
<b>5 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b> .....	78
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
การอภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	90



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก.....	99
ภาคผนวก ข.....	114
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	120



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
2 จำนวนและร้อยละหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา.....	51
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของวิทยากรในรายวิชา...	53
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศ ในการจัดอบรม.....	54
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของการดำเนินการ จัดอบรมของเจ้าหน้าที่.....	55
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม.....	55
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม...	56
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และการนำความรู้ ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	60
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ ประโยชน์และผลลัพธ์ที่องค์กร ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม.....	62
11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิด ขึ้นต่อองค์กรจำแนกตามเพศ.....	63
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	64
13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	64
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามอายุราชการ.....	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของอายุราชการ ในการประเมินการเรียนรู้.....	66
16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามปีงบประมาณ ที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	67
18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	68
19 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับสถานที่ในการจัดอบรม.....	69
20 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับสถานที่ในการศึกษาดูงาน.....	70
21 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการจัดอบรมฯ.....	70
22 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณสมบัติวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม.....	70
23 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับบุคคลที่มีความเหมาะสมและ ที่อยากให้เชิญมาเป็นวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม.....	71
24 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศ ในการจัดการฝึกอบรมฯ ที่เหมาะสม.....	71
25 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ความสะอาดที่มีความสำคัญในการฝึกอบรมฯ.....	72
27 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ ที่มีประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในโครงการฝึกอบรมฯ.....	73
28 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องมีการปรับปรุงใน โครงการฝึกอบรมนักรับราชการยุติธรรมฯ.....	73
29 ความแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ การประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร.....	82
30 ความแตกต่างของเพศและอายุราชการต่อการประเมินปฏิบัติการ และการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	82
31 ความแตกต่างของการสังกัดหน่วยงานภายในและภายนอก กระทรวงยุติธรรมต่อการประเมินพฤติกรรม ละผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร.....	84
32 แสดงความเหมาะสมของโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553.....	86
33 แสดงความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553.....	87
34 แสดงผลของการอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและงาน ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553.....	89
35 ความคุ้มค่าของผลการอบรมที่ได้รับจากการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553.....	90

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบการประเมินโครงการของโดแนล แอล เคริก แพททริก (Donald L. Kirkpatrick)	7
2 ช่วงเวลาของการประเมินผลในกระบวนการฝึกอบรม.....	18



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

อาชญากรรมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ยากจะแก้ไขหรือทำให้หมดไปจากสังคม โดยช่วงเวลาที่ผ่านมาได้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และส่งผลกระทบต่อการศึกษาอาชญากรรม ปัญหาสังคม ปัญหาข้อร้องเรียนข้อพิพาท และความขัดแย้งต่างๆ ในสังคมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งพฤติการณ์การก่ออาชญากรรมอาจผิดแผกแตกต่างกันไปตามแต่ละยุคสมัย โดยมีลักษณะซับซ้อน รุนแรง และไร้พรมแดนกว่าที่ผ่านมา และการก่ออาชญากรรมโดยปัจเจกบุคคลได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การก่ออาชญากรรมโดยกลุ่มบุคคลหรือองค์กรมากขึ้น การป้องกันและปราบปรามปัญหาดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนของสังคมต้องร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายหรือมาตรการในการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย เนื่องจากการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมมีความซับซ้อนกว่าการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมโดยปกติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรัฐบาลจึงต้องพัฒนาเครื่องมือใหม่ๆ ให้เท่าทันต่อพฤติกรรม การทำความผิดและสนับสนุนให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กระทรวงยุติธรรม โดยสำนักงานกิจการยุติธรรม จึงได้จัดการประชุมทางวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรม ครั้งที่ 2 เรื่อง มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม และผู้มีอิทธิพลขึ้น เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ ปัญหาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างเป็นองค์รวม อีกทั้งประเทศไทยได้เป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุมองค์การสหประชาชาติว่าด้วยการป้องกันอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ครั้งที่ 11 เมื่อวันที่ 18 – 25 เมษายน พ.ศ. 2548 โดยมีสำนักงานกิจการยุติธรรม ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการในการจัดประชุมภายใต้กรอบการประชุมหัวข้อ การฉ้อโกงกำลังและการโต้ตอบ : การดำเนินกลยุทธ์ร่วมกันในการป้องกันอาชญากรรมและความยุติธรรมทางอาญา ซึ่งจะสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน เช่น ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การก่อการร้าย การคอร์รัปชัน อาชญากรรมทางเศรษฐกิจและการลงทุน อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ อาชญากรรมเมือง และรวมถึงการสร้างมาตรฐานและการปฏิรูปงานด้านการป้องกันอาชญากรรมและความยุติธรรมทางอาญา นำมาซึ่งการได้มาของปฏิญญากรุงเทพฯ (สำนักงานกิจการยุติธรรม.2550:110)

ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2544 และเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ เพื่อศึกษาทบทวนสถานการณ์งานกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม เนื่องจากพบว่ากระบวนการยุติธรรมไทยมีปัญหาโครงสร้าง ระบบงานยุติธรรมขาดการบูรณาการ ขาดการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล บุคลากรขาดความรู้ จิตสำนึก และทัศนคติที่ดีในการให้บริการ ความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยกระทรวงยุติธรรมได้มอบหมายให้สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นผู้ดำเนินการในการจัดทำแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2547-2549 ขึ้นเป็นฉบับแรก เพื่อให้ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมแบบองค์รวมทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติงาน และจากการทบทวนแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เห็นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายรวมของแผนแม่บทมีความสมบูรณ์ดีอยู่แล้ว จึงนำมาเป็นแนวทางของแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550-2551) และนำมาซึ่งแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2555 ได้กล่าวถึงสถานการณ์ด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ไว้ว่าหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการสูงสุด ศาลยุติธรรม หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม หน่วยงานภาคเอกชน เช่น สภานายความ องค์การเอกชนต่างๆ ยังขาดการประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกันการปฏิบัติงานยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ จึงส่งผลให้ขาดการประสานการทำงานที่เชื่อมโยงกัน และปัจจุบันหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมยังขาดองค์กรกลางและองค์กรอิสระในการประสานงานและตรวจสอบถ่วงดุลระหว่างหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมบางส่วนมีการเลือกปฏิบัติ ยังยึดถือวัฒนธรรมในระบบอุปถัมภ์ รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจจะไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้อง และยังขาดอำนาจในการปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐขาดประสิทธิภาพยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2552:35-36)

ดังนั้น ผลจากการจัดประชุมทางวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรม ครั้งที่ 2 และการประชุมองค์การสหประชาชาติว่าด้วยการป้องกันอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ครั้งที่ 11 ซึ่งประเทศภาคีจะต้องดำเนินการตามปฏิญญากรุงเทพฯ ประกอบกับแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2555 สำนักงานกิจการยุติธรรม จึงเล็งเห็นถึงปัญหาขององค์กรอาชญากรรมว่าส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมไทย และให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาองค์กรอาชญากรรมที่มีขึ้นในประเทศไทย ซึ่งการจะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการพัฒนาและให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมเป็นสำคัญ รวมถึงให้เห็นความสำคัญในการแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม จึงต้องเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ต่างๆ และมีบทบาทสามารถทำหน้าที่แก้ปัญหา เพื่อจะทำให้การป้องกันและปราบปราม

องค์กรอาชญากรรม ตลอดจนสถานการณ์ความวุ่นวาย ความขัดแย้งต่างๆ คลี่คลายลง รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2555 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ประสานความร่วมมือและพัฒนาระบบงานยุติธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนในความเป็นมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ในการอำนวยความยุติธรรม และผลักดันให้มีเครือข่ายประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการพัฒนาระบบการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยเฉพาะอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาระบบงานยุติธรรมในเรื่องดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ พร้อมทั้ง มีภาวะผู้นำเพื่อการเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องดังกล่าว เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวที่มาแล้วนั้น หน่วยงานและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีความจำเป็นต้องมีการประสานและผนึกกำลังด้านการบริหารจัดการของหน่วยงานย่อยในกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบร่วมกัน

กระทรวงยุติธรรม ถือเป็นหน่วยงานหลักในการอำนวยความยุติธรรมและมีภารกิจที่สามารถที่จะดำเนินการได้ คือ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม อำนวยความยุติธรรมอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และทำงานอย่างบูรณาการ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคม ดังนั้น การฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ตลอดจนพัฒนาตนเองทำให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ลดปัญหาการขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในกระบวนการยุติธรรม สามารถอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนและสังคม ตลอดจนพัฒนาระบบงานยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป จึงได้มอบหมายให้สำนักงานกิจการยุติธรรมดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาแก่ประชาชน และสังคม

สำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการของกองงานคณะกรรมการการยุติธรรมแห่งชาติ และดำเนินงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารกระบวนการยุติธรรม เพื่อสนองต่อคณะกรรมการการยุติธรรมแห่งชาติ ตลอดจนสนับสนุนและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กระบวนการยุติธรรม ประสานและดำเนินการวิจัยด้านกฎหมาย ระบบงานยุติธรรม และทางด้าน



อาชญาวิทยา รวมทั้งติดตาม และประเมินผลการบังคับบัญชาใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พัฒนากฎหมายและระบบงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง บริหารกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ หรือตามที่กระทรวง หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย ซึ่งสำนักงานกิจการยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นเป็นภาคีหลักในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยการส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในกระบวนการยุติธรรม และเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรมไทย ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังที่ได้กล่าวในข้างต้นเกี่ยวกับดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทหน้าที่ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนบทบาทภารกิจในการประสานงานหน่วยงานและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความเข้มแข็งและเป็นระบบต่อเนื่อง สร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความเป็นเอกภาพ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมโดยรวม (สำนักงานกิจการยุติธรรม.2554:1-3)

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานกิจการยุติธรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีการประสานความร่วมมืออย่างเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้และทัศนคติที่ดีในการร่วมมือกัน เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เป็นระบบ จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือนระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการอัยการชั้น 3/ตุลาการชั้น 2 ขึ้นไป ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกขึ้นไป ข้าราชการทหารยศพันเอกขึ้นไป บุคลากรจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาและผลกระทบขององค์กรอาชญากรรมรูปแบบต่างๆ เช่น อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ อาชญากรรมยาเสพติด อาชญากรรมการค้ามนุษย์ เป็นต้น ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมไทย รวมทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวยังเป็นการพัฒนาแนวความคิด วิสัยทัศน์ และเพิ่มพูนประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารกิจการยุติธรรม และสามารถสร้างเครือข่าย เพื่อประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถทำงานโดยมีพลังมุ่งมั่น และขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบไปสู่การแก้ปัญหาอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม. 2552 : 1) ซึ่งการดำเนินการจัดโครงการ

ฝึกอบรม ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและมีความเห็นว่าการจัดโครงการฝึกอบรมดังกล่าวมีความเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ และมีการสร้างเครือข่ายในกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับสูง (คัทลียา แก้วอ่อน. 2550 : บทคัดย่อ) ดังนั้น สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงมีแนวคิดในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และปรับปรุงหลักสูตรประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม” เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมยอมรับ จึงได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ โดแนล แอล เคริก แพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งสามารถทำให้ทราบว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และสามารถนำผลที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดโครงการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ตระหนักและเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน เกิดเครือข่ายในกระบวนการยุติธรรม และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน พัฒนาหน่วยงานและกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมฯ
2. เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมฯ
3. เพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมฯ
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมฯ

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านผู้บริหารโครงการ ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข วิธีการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการที่จัดทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทาง เพื่อประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ต่อไป

2. ด้านผู้บริหารนโยบาย ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติต่อไป
3. ด้านผู้บริหารนโยบาย ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง การจัดทำโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 จำนวน 126 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการอัยการชั้น 3/ตุลาการชั้น 2 ขึ้นไป ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกขึ้นไป ข้าราชการทหารยศพันเอกขึ้นไป บุคลากรจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

### เนื้อหาของการประเมิน

การประเมินการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรมสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โดแนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมมากน้อยเพียงใด การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result) เป็นการประเมินที่จะทำให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีหรือผลกระทบต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง

### นิยามคำศัพท์

**การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)** หมายถึง การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ได้แก่ การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้สึกต่อการฝึกอบรมอย่างไร ประกอบด้วย ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ความเหมาะสมของวิทยากรในรายวิชา บรรยากาศในการจัดอบรม

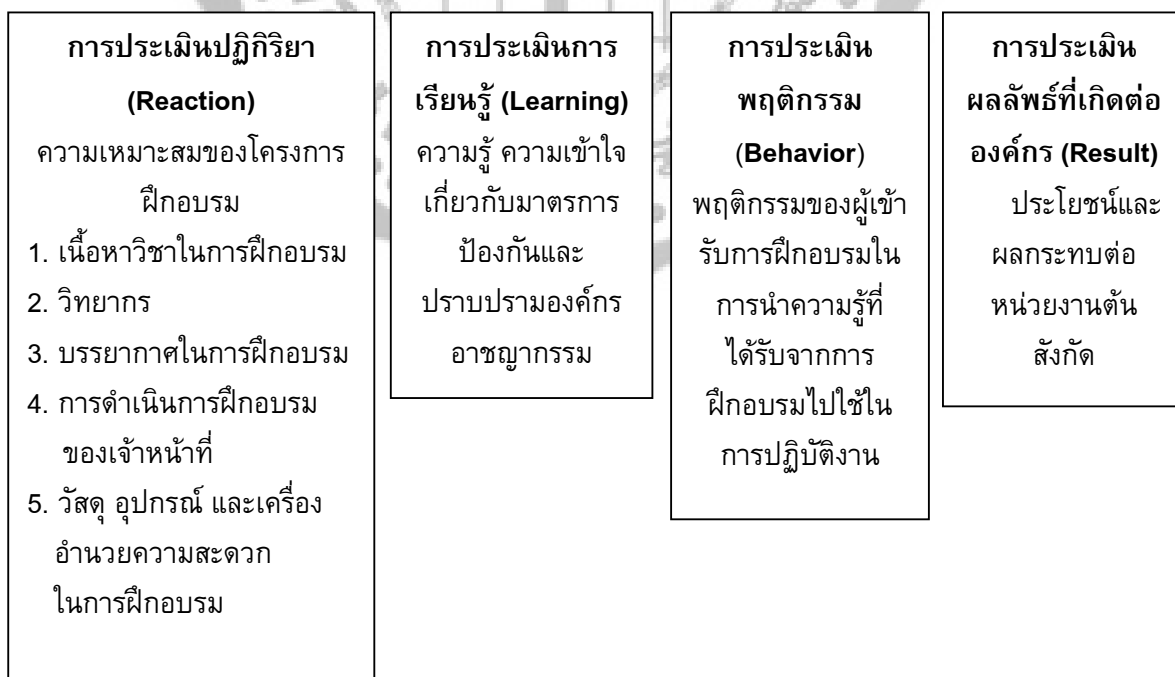
การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

**การประเมินการเรียนรู้ (Learning)** หมายถึง การประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

**การประเมินพฤติกรรม (Behavior)** หมายถึง การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมรู้ว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

**การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result)** หมายถึง การประเมินเพื่อให้รู้ว่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม มีผลประโยชน์และผลกระทบต่อหน่วยงานต้นสังกัด ในทางที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม มีความคุ้มค่าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม และตรงตามความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด

### กรอบแนวคิดในการศึกษา



รูปที่ 1 รูปแบบการประเมินโครงการของ โดแนล แอล เคริก แพททริก (Donald L. Kirkpatrick)

### สมมุติฐานการวิจัย

1. การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมมีแนวโน้มไปในทางที่ดี
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรแตกต่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมนอกสังกัดกระทรวงยุติธรรม



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม
2. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคริกแพททริก
3. แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของสำนักงาน  
กิจการยุติธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม เป็นกระบวนการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่างๆ ของการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะหาข้อสรุปว่า การฝึกอบรมที่กำลังจะจัดขึ้น หรือที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วนั้น มีคุณค่า หรือ คุ่มค่าในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตลอดจนนโยบายและเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ การประเมินผลถือว่าการตรวจสอบที่จำเป็นต้องมีอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม โดยประเมินว่าความเป็นจริงแล้วจำเป็นหรือไม่ที่ต้องมีการฝึกอบรม การฝึกอบรมนั้นจะช่วยแก้ปัญหาขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาของหลักสูตร เทคนิคการฝึกอบรมที่เลือกใช้ และสื่อการสอนที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่ การสอนของวิทยากรในแต่ละหัวข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในการเปลี่ยนทัศนคติหรือไม่ วิทยากรมีความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในการถ่ายทอดวิทยากรอย่างเหมาะสมหรือไม่ เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วก็จะประเมินว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และได้นำสิ่งเหล่านั้นไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกกับองค์กรหรือไม่ การประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นไปแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่งเป็นวิธีการเดียวที่จะทำให้ทราบว่า ได้มีการนำความรู้มาใช้หรือไม่ ความจำเป็นในการฝึกอบรมได้รับการตอบสนองแล้วหรือไม่ และปัญหาที่คิดว่าสามารถแก้ไขได้โดยการฝึกอบรมนั้นได้รับการแก้ไขแล้วหรือยัง (วิบูลย์ บุญขจรโรกุล, 2545 : 147-148) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลาย ๆ วิธี อาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครั้งระยะเวลาของการฝึกอบรม และเมื่อ

สิ้นสุดการฝึกอบอรมรวมเป็น 2 ครั้ง หรือติดตามประเมินผลเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบอรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว (สมคิด บางโม . 2547 : 21)

### ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบอรม

ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบอรมมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้  
 ทราซี (Tracy.1971 : 389) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบอรม หมายถึง การศึกษาว่าผู้ผ่านการฝึกอบอรมได้นำผลที่ได้รับจากการฝึกอบอรมไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ หรือการฝึกอบอรมบรรลุวัตถุประสงค์ และคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายหรือไม่ เพียงใด

มัวร์ (Mores.1982 : 4) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบอรม คือ กระบวนการที่ใช้ดุลพินิจ หรือค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือการสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ หรือโครงการ หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้โดยวิธีอื่นใด กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้

A.C. Hamblin (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ : 2525) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบอรม หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่จะให้ได้ข้อมูล (ย้อนกลับ) เกี่ยวกับผลของแผนงานฝึกอบอรม และประเมินคุณค่าของการฝึกอบอรมตามนั้น

Calude C. Grawford (อ้างใน มาราดา วงศ์เพชรศรี : 2544) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบอรม หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบอรมตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบอรม

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 250) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบอรม อาจสรุปสาระสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การประเมินผลในการฝึกอบอรมเป็นกระบวนการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบอรมก่อน (ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้สิ่งใหม่ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบอรม) ที่ได้รับการสอนกับหลังการฝึกอบอรมว่าเกิดผลแตกต่างกันอย่างไร

2. เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบอรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเกณฑ์ จนถึงระดับที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. พิจารณาตัดสินถึงผลการฝึกอบอรมที่ออกมาเป็นที่เป็นที่พอใจ ไม่พอใจเพียงไร เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงในการอบอรมครั้งต่อไป

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2533 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินการฝึกอบอรมแฝงความหมายทั้งการประเมินกระบวนการฝึกอบอรม และประเมินผลของการฝึกอบอรม ดังนั้น การประเมินการฝึกอบอรมจึงเริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์โครงการอบอรมที่สร้างขึ้นว่า สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร ประเมินวิทยากรผู้มอบอบอรมว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร ประเมินหลักสูตรที่จัดว่าเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานและผู้เข้าอบอรมมากน้อยเพียงไร ประเมินการอบอรมว่าสอดคล้องกับตามตารางอบอรมมากน้อยเพียงไร และประเมินผลการ

อบรมว่า สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และสอดคล้องกับเกณฑ์เชิงคุณภาพและมาตรฐาน มากน้อยเพียงไร

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 93) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม นั้นๆ การเปรียบเทียบนี้ก็เพื่อที่จะบอกว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพดีเพียงใดหรือไม่ หรือถ้าจะขยายให้ชัดเจนขึ้นก็จะได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมนั้น ก็คือ การเปรียบเทียบความรู้สึกหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ ฝึกอบรม วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมและวิทยากรแต่ละท่านว่าเป็นไปตามที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการ หรือไม่ เพียงใด เปรียบเทียบพฤติกรรมในการเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการ ฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่พึงประสงค์หรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่

สมชาติ กิจรียง และคณะ (2539 : 271) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินการฝึกอบรม หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรม ตลอดจนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้แก่ผู้บริหารและผู้จัดการฝึกอบรม เพื่อเป็นการควบคุมปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการฝึกอบรม และเพื่อประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร

ประเสริฐ เงินงาม (2536 : 32) ได้กล่าวถึง การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงเพื่อประเมินดูว่าโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนา บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ได้บรรลุตามความมุ่งหมายหรือไม่

พระมหาปฐมพงษ์ พัดพาน (2550 : 25) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินว่าข้อมูลและกระบวนการที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใดหรือเกิด ประสิทธิภาพตามเป้าหมายโครงการอย่างไร

ญานี อมฤตฤดี (2546 : 25 - 26) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การประเมิน ว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงหรือต่ำกว่าความความหวังขององค์กรนักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูล ต่างๆ ที่ได้รับการประเมินไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และวางแผนการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป ผลของการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะไปปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อ การฝึกอบรม (Input) ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ณษมา สุวรรณานนท์ (2549 : 32) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การประเมิน การดำเนินงานทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ได้มานั้นถูกต้องตามความ เป็นจริงหรือไม่ หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างและพัฒนาขึ้นมานั้นเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งการจัด ดำเนินการมีความเหมาะสมประการใด การประเมินจะต้องพิจารณา โดยยึดถือตามจุดมุ่งหมายการ



ฝึกอบรม เป็นประการสำคัญ คือ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น หากผลการประเมินพบว่าการฝึกอบรมมีปัญหาข้อบกพร่องสมควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง เหมาะสมและคุ้มค่ากับงบประมาณและระยะเวลาที่ต้องใช้รายงานผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อรับการพิจารณาตัดสินใจต่อไป

จรรยาภรณ์ ยี่ภู่ (2551 : 14) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบผลระหว่างการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เพื่อให้ทราบว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ดีเพียงใดหรือไม่อย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรม คือ การเปรียบเทียบความรู้สึกหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมและวิทยากรแต่ละท่าน ว่าเป็นไปตามที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการหรือไม่ เพียงใด เปรียบเทียบพฤติกรรมในการเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ผู้จัดการฝึกอบรมพึงประสงค์หรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติหลังจากการฝึกอบรมแล้วว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่

จากความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นเปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรม (Output) กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยอาจวัดจากปฏิกิริยา (Reaction) ที่มีต่อโครงการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน (Job Behavior) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนทำให้ทราบว่าการจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์ คุ้มค่า และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือควรปรับปรุงหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร

#### วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้ (เริงลักษณะ โรจนพันธ์. 2529 : 93)

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้นได้สัมฤทธิ์ผลตามต้องการเพียงใด
2. ทำให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย จุดอ่อน จุดบกพร่องของการฝึกอบรมซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดีขึ้น
3. เพื่อช่วยทั้งผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรม กล่าวคือ ผู้ให้การอบรมจะได้ทราบข้อดีหรือจุดอ่อนในการถ่ายทอดความรู้ของตนให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมว่าเป็นอย่างไร ขณะเดียวกันผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะได้ทราบว่าตนควรมีการเตรียมตัวล่วงหน้าอะไรบ้าง เพื่อให้ได้รับผลเต็มที่ในการมารับการอบรม
4. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องที่ว่าควรจะมีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเช่นนั้นอีกต่อไปหรือไม่ บ่อยเพียงใด ทั้งนี้ผลของการประเมินสามารถนำมาอ้างอิงถึงในหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรมครั้งต่อไปได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังทำให้ทราบว่าค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าทุนในการจัดฝึกอบรมนั้นเป็นอย่างไร เพื่อป้องกันการสูญเสียงบประมาณโดยไม่คุ้มค่า

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายหลายประการ ดังนี้ (สมคิด บางโม. 2547 : 115)

1. เพื่อประเมินความคุ้มค่าของโครงการและการบรรลุเป้าหมายของโครงการ
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการในการช่วยให้ผู้บริหารโครงการมีการตัดสินใจถูกต้อง
3. เพื่อบริการข้อมูลให้แก่ฝ่ายบริหารขององค์กรในการพิจารณาแผน นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม
5. เพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของโครงการฝึกอบรม

นอกจากนี้ วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545 : 148-149) ได้กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมาย 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการยืนยันว่า การฝึกอบรมนั้นมีคุณค่าคุ้มกับเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
3. เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดีขึ้น ถ้ามีการฝึกอบรมในหัวข้อเดียวกันนั้นอีก
4. เพื่อตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่าง หรือเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม แล้วว่าได้มีการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่
5. เพื่อตรวจสอบว่า ได้มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่
6. เพื่อตรวจสอบว่าองค์กรได้ประโยชน์ โดยการฝึกอบรมนั้นส่งผลกระทบต่อในทางบวกต่อนโยบาย และเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรหรือไม่

บุคคลที่ต้องการทราบว่าการฝึกอบรมนั้นมีคุณค่า คุ้มกับเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้หรือไม่ ก็คือผู้มีอำนาจที่จะต้องตัดสินใจว่า ควรจะอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการฝึกอบรมหรือไม่ บุคคลดังกล่าวอาจรวมถึงผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ผู้จัดการหรือผู้บริหารขององค์กรระหว่างประเทศที่ให้ทุนทรัพย์เพื่อวัตถุประสงค์นี้ หลังจากที่โครงการฝึกอบรมได้อนุมัติให้ดำเนินการแล้วก็เป็นหน้าที่ของหน่วยฝึกอบรมภายใน หรือผู้ให้บริการฝึกอบรมภายนอกไปดำเนินการ ในกรณีนี้ผู้บริหารหรือผู้ให้การสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ ย่อมต้องการทราบว่า การฝึกอบรมนั้นได้ดำเนินการไปตามแผน กระบวนการ และมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ผู้อำนวยการหลักสูตรต้องการทราบว่า วิทยากรแต่ละคนได้ทำการสอนครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนตามที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้หรือไม่ ผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ได้รับมอบหมายและมีความสามารถในการถ่ายทอดหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียน การสอน ตลอดจนการบริหารโครงการฝึกอบรมหรือไม่ โดยทั่วๆ ไปวิทยากรมักจะไม่ได้ให้ความสนใจกับการประเมินมากนัก ยกเว้นวิทยากรผู้นั้นเคยได้รับการประเมินในระดับดีหรือดีมากมาก่อน และต้องรักษาระดับนั้นเอาไว้

อีกกรณีหนึ่งก็คือวิทยาการต้องการทราบผลการทดลองใช้เทคนิคการฝึกอบรมใหม่ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ การประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นว่าควรจะมีหรือควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ในเรื่องของเนื้อหาวิชา กระบวนการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ ฯลฯ ย่อมจะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและการดำเนินการฝึกอบรมให้ดีขึ้นเมื่อต้องการทำการฝึกอบรมซ้ำในหัวข้อดังกล่าวอีก

ในกรณีที่เป็นการฝึกอบรมระยะยาว เช่น 3 - 6 เดือน การประเมินผลในช่วงแรกก่อนถึงครึ่งทาง อาจทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรในช่วงหลังให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น ความจำเป็นดังกล่าวอาจปรากฏขึ้นหลังจากการฝึกอบรมได้ดำเนินการไปแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่ง การฝึกอบรมทุกหลักสูตรมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้นำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติในที่ทำงาน การประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว 3-6 เดือน จะทำให้ทราบว่าได้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการและประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการฝึกอบรมหรือไม่ อะไรคืออุปสรรคในการใช้เป้าหมายสูงสุดของการฝึกอบรมก็คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ส่งผลในทางบวกต่อหน่วยงานและสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร การประเมินผลในกรณีนี้จะทำได้ค่อนข้างยาก ยกเว้นกรณีที่มีการฝึกอบรมนั้นเริ่มต้นและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความจำเป็นและยุทธวิธีในการพัฒนาธุรกิจขององค์กร การประเมินในกรณีนี้ก็คือการหาคำตอบที่ว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วนั้น บัดนี้ได้สร้างผลงานได้ตรงตามความต้องการที่องค์กรคาดหวังหรือไม่ หรือ การฝึกอบรมนั้นได้ผลคุ้มค่าในมุมมองขององค์กรหรือไม่

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 238 - 239) กล่าวว่าไว้ว่าการประเมินผลทำได้หลายรูปแบบ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาคุณค่าและความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม รวมถึงผลกระทบและภาวะการณ์ต่างๆ
2. เพื่อพิจารณาประโยชน์ที่ได้รับการโครงการ เพื่อพิจารณาว่าควรจะดำเนินการต่อหรือไม่ หรือขยายผลเพียงไร
3. เพื่อให้ผู้บริหารโครงการได้ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินการ และอนุมัติโครงการได้ถูกต้อง
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารโครงการ รวมทั้งการพิจารณา แผน นโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งจะได้ทราบถึงความเป็นไปและความก้าวหน้าของโครงการว่าดำเนินการไปมากน้อยเพียงใด ทิศทางถูกต้องหรือไม่
5. เพื่อเป็นการตรวจสอบจุดอ่อน จุดเด่นโครงการ เพื่อการปรับปรุงการดำเนินการโครงการฝึกอบรม หรือควรแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที่

6. เพื่อทราบถึงข้อดีข้อเสียของโครงการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร การดำเนินการ สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร ห้องอบรม เจ้าหน้าที่ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง การลำดับก่อนหลัง ในการดำเนินครั้งต่อไป

7. เพื่อตรวจสอบการดำเนินการฝึกอบรมว่าได้มีการพัฒนา หรือมีข้อบกพร่องจากวัตถุประสงค์เพียงใด มีความมั่นใจเพียงใด และเพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในครั้งต่อไป ด้วยว่า ควรจะใช้ได้ต่อไป หรือควรยกเลิกเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด

8. เป็นการตรวจสอบการบริหารงานด้านวิชาการ และการบริหารหลักสูตรว่าเป็นไปในแนวทางที่กำหนดหรือไม่ เช่น ในด้านหลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา การเรียนรู้กิจกรรมในการเรียนการสอน รวมทั้งส่วนประกอบอื่นๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน การวัดผลว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่เพื่อการปรับปรุง

9. การประเมินผลไม่ใช้การจับผิด แต่เป็นการค้นหาจุดอ่อนของการฝึกอบรม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนในการฝึกอบรม ให้สนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

การประเมินผลการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรมี 2 ประการ คือ ประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรและการประเมินผลเพื่อสรุปคุณค่าของการพัฒนาหลักสูตรว่าดี หรือควรปรับปรุง แก้ไข ควรใช้ต่อไปหรือควรยกเลิกทั้งหมดหรือยกเลิกเพียงบางส่วน (วิชย วงษ์ใหญ่ อ้างใน ชัชฎา พารุ่ง.2539 : 17) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ค้นหาจุดดีและจุดที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม ว่าจะจะเป็นในด้านของวิธีการนำเสนอบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร และตารางของการฝึกอบรม ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้รับตอบแทน วินิจฉัยว่าผู้รับการอบรมคนใดหรือกลุ่มใดที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดและน้อยที่สุดจากการฝึกอบรม และรวบรวมข้อมูลที่ช่วยในการจัดการฝึกอบรมในอนาคต ตัวอย่างเช่น เหตุผลที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ผู้รับการอบรมทราบข่าวเกี่ยวกับการฝึกอบรมได้อย่างไร และจะแนะนำให้ผู้อื่นเข้าร่วมอบรมในอนาคตหรือไม่ (ชูชัย สมบัติไกร อ้างใน พิระ อุดมกิจสกุล.2548 : 49)

ตวงพร พงษ์ประดิษฐ์ (2537 : 36) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น กระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินและการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของการฝึกอบรม โดยหลักการจะต้องประเมินอย่างต่อเนื่อง นับแต่ก่อนเริ่มการฝึกอบรมจนกระทั่งเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว และจะต้องประเมินอย่างเป็นระบบ กระบวนการประเมินผลจึงต้องอาศัยระยะเวลา และต้องพิจารณาตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในระบบ ในขณะเดียวกันก็ต้องถือเอาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เป็นแกนกลางหรือเป็นตัวเกณฑ์ (Criteria) ในการ

เปรียบเทียบรูปแบบของการประเมินผลนั้นยังหาข้อยุติไม่ได้ว่าควรจะเป็นรูปแบบใดดี เพราะแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับแต่ละโครงการ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประเมินอีกด้วย

จตุรภักดิ์ ยี่ภู่ (2551 : 17) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ค้นหาจุดดีและจุดที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นในด้านของวิธีการนำเสนอ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร และตารางเวลาของการฝึกอบรม ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้รับตอบแทน วินิจฉัยว่าผู้รับการฝึกอบรมคนใด หรือกลุ่มใดที่รับประโยชน์มากที่สุดและน้อยที่สุดจากการฝึกอบรม การรวบรวมข้อมูลนี้จะช่วยในการจัดการฝึกอบรมในอนาคต ตัวอย่างเช่น เหตุผลที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ผู้รับการอบรมทราบข่าวเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างไร และจะแนะนำให้ผู้อื่นเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคตหรือไม่

จากวัตถุประสงค์การประเมินผลการฝึกอบรมที่หลายท่านได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อหาจุดอ่อน จุดเด่น และความคุ้มค่าของการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ควรดำเนินการต่อหรือควรปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสนองตอบความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือหยุดดำเนินการฝึกอบรม อีกทั้งยังข้อมูลสำหรับผู้บริหารโครงการสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงาน โครงการ และอนุมัติโครงการฝึกอบรม

#### **ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการฝึกอบรม**

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการฝึกอบรม แต่ในทางปฏิบัติมักไม่ค่อยกระทำกันอย่างจริงจัง บางคนเห็นว่าไม่จำเป็นต้องประเมินผลแต่อย่างใด การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นวิธีการยาก บางคนว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะนำมาใช้ แต่ในข้อเท็จจริงแล้วการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมาก มาราดา วงศ์เพชรศรี (2544 : 13) กล่าวโดยสรุปดังนี้

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้นได้ผลสัมฤทธิ์ตามต้องการหรือไม่เพียงใด ผลสัมฤทธิ์นั้นสามารถเปรียบเทียบได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในครั้งนั้น หรือการฝึกอบรมในครั้งต่อไป
3. เพื่อดูความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การประเมินผลจะช่วยให้การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆ เพราะในการดำเนินงานใดๆ หากได้ลงทุนไปแล้วทั้งทางด้านเวลา เงิน และความพยายาม ควรจะได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง และคุ้มค่างบที่เสียไปหรือไม่
4. เพื่อช่วยผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมในการฝึกอบรมครั้งต่อไป กล่าวคือ ผู้ให้การอบรมหรือวิทยากรจะทราบถึงข้อดีหรือข้อบกพร่องในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมอัน

จะได้หาทางปรับปรุงต่อไป ส่วนทางด้านผู้เข้ารับการอบรมก็จะได้ว่าควรจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าอะไรบ้างเพื่อให้ได้รับผลเต็มที่ในการมารับการอบรม

5. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้อนุมัติว่าในเรื่องที่จะฝึกอบรมต่อไปนั้น ควรจะจัดต่อไปอีกหรือไม่ ถ้าจะจัดควรจัดบ่อยหรือไม่

ในการประเมินผลการฝึกอบรมนั้นการวัดการประเมินผลต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาจะด้วยการสังเกต (Observe) การจดบันทึก การทดสอบย่อย สั้นๆ การให้ทดลองทำการปฏิบัติในขณะที่กำลังทำการฝึกอบรม เพื่อจะดูข้อบกพร่องของการเรียน การสอน เช่น ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม ข้อบกพร่องของผู้สอน ความก้าวหน้าของการอบรม ข้อบกพร่องของการอบรม การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเมื่อพบจะต้องจัดการแก้ไขทันที มิใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลต่อการฝึกอบรมสูงสุด การประเมินผลในขณะที่การอบรมกำลังดำเนินอยู่เช่นนั้น เรียกว่าการประเมินผลเพื่อการปรับปรุง การประเมินผลขั้นสุดท้าย หรือการประเมินผลเพื่อสรุปรวม (Formulation Evaluation) เมื่อการอบรมได้สิ้นสุดลงไปแล้ว (Summative Evaluation) เป็นการนำผลการวัด การประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) ทั้งด้านวิชาการ ด้านการบริการ ว่าได้ค่าสูงต่ำกว่าเกณฑ์ วัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายเพียงไร มีความพึงพอใจหรือไม่พอใจ เพื่อหาทางปรับปรุง แก้ไขโดยการประเมินผลเช่นนี้ การฝึกอบรมจะได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าการไม่มีการประเมินผล (วิจิตร อวาทกุล. 2540 : 239)

การประเมินผลการฝึกอบรมมีความสำคัญและประโยชน์เพื่อให้ทราบว่าการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ช่วยตัดสินใจว่าวิธีการอบรมว่าดีหรือไม่ ซึ่งหมายรวมถึงความเหมาะสมของวิทยากร และอื่นๆ การประเมินผลจะวัดว่าโครงการนั้นคุ้มค่าใช้จ่ายหรือไม่ จะมีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรม การตัดสินใจว่าโครงการฝึกอบรมแต่ละครั้งนี้ เกิดขึ้นเพราะความจำเป็นหรือไม่ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างไร (จรรยาภรณ์ ยี่ภู. 2551 : 19)

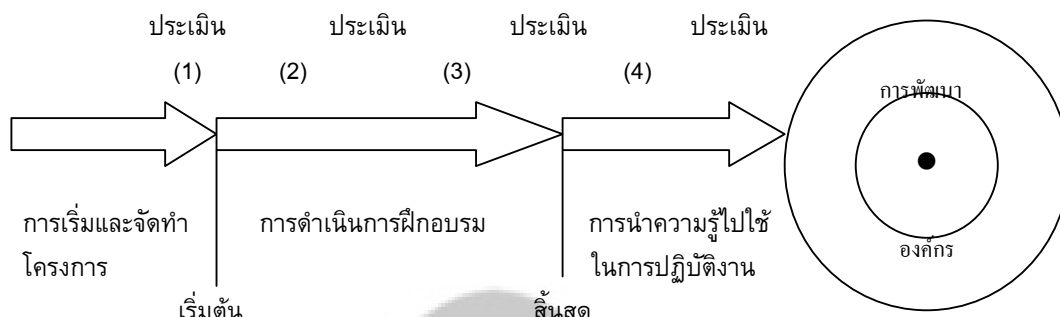
สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม เพื่อดูผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ดูความคุ้มค่าของการฝึกอบรม ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไป และช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าเรื่องที่จะอบรมต่อไปนั้นควรดำเนินการต่อหรือยุติการฝึกอบรม

#### ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม วิบูลย์ บุญยชโรกุล (2545:151-152) แบ่งออกเป็น 4 ประเภทตามช่วงเวลาในกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ประเมินศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม (Desired Outcomes Evaluation) เป็นการประเมินก่อนดำเนินการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ว่า การฝึกอบรมที่กำลังจะจัดขึ้นนั้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนามาอย่างถูกต้องจนได้หลักสูตรและแผนดำเนินการที่มี

ศักยภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่



รูปที่ 2 ช่วงเวลาของการประเมินผลในกระบวนการฝึกอบรม

ที่มา : วิบูลย์ บุญยชโรกุล.(2545).คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. หน้า 151.

จากรูปที่ 2 แสดงช่วงเวลาของการประเมินผลในกระบวนการฝึกอบรม โดยจะทำการประเมินตั้งแต่ก่อนเริ่มและจัดทำโครงการ เช่น การประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินระหว่างดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น เช่น การประเมินภาพรวมของหลักสูตรการฝึกอบรม การประเมินการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาองค์กร เป็นต้น

2. ประเมินกระบวนการในการดำเนินการฝึกอบรม (Process Evaluation) เป็นการประเมินขณะที่การฝึกอบรมกำลังดำเนินการอยู่ และเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะแยกย้ายกลับไปปฏิบัติงาน การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ว่า หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริหารโครงการฝึกอบรมทั้งหมด มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ มีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่สมควรได้รับการแก้ไขหรือไม่

3. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Outcome Evaluation) เป็นการตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเมื่อสิ้นสุดหัวข้อวิชาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติไปสู่ระดับที่พึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการอบรมหรือไม่

4. ประเมินผลกระทบที่เกิดกับองค์กร (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ทำหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว 3-6 เดือน และ 1 ปี เพื่อที่จะตรวจสอบว่าได้มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ อะไรคือปัญหาและอุปสรรค และถ้ามีการนำไปใช้การนำความรู้ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรตามวัตถุประสงค์หรือไม่

การประเมินผลโครงการหรือการประเมินผลการฝึกอบรม ในปัจจุบันส่วนใหญ่ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ การประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการ การประเมินภาพรวมของโครงการ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโครงการ ซึ่งสมคิด บางโม (2547 : 116 - 117) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการประเมินผลการฝึกอบรมสรุป ดังนี้

1. การประเมินสาระสำคัญของโครงการ โดยประเมินความเหมาะสมและความสมเหตุสมผลของโครงการที่เสนออยู่ในกรอบขององค์กรหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการ การสนองนโยบายของบริษัท ความจำเป็นเพียงใด และความเป็นไปได้ของโครงการ วิธีดำเนินการ และผลกระทบของโครงการ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบความพร้อมของโครงการ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร

3. การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินผลในระหว่างดำเนินการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว เพื่อประเมินตรวจสอบว่าการฝึกอบรมดำเนินไปตามกระบวนการที่กำหนด วิธีการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ หรือมีผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรมอย่างไร

4. การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เช่น การประเมินหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่แล้ว เพื่อทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใดหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของตนพึงพอใจเพียงไร

นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมโดยยึดระดับการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมเป็นหลัก ซึ่งอาจแบ่งการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น 5 ประเด็น ซึ่งสมคิด บางโม (2547 : 118 - 120) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาเป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยา มีความพึงพอใจหรือรู้สึกต่อการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร สถานที่ เวลา เทคนิคการฝึกอบรม และอุปกรณ์การฝึกอบรม เป็นต้น

2. การประเมินการเรียนรู้เป็นการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าได้นำความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

3. การประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรหลังจากได้เรียนรู้การฝึกอบรมแล้ว

4. การประเมินการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงผลงานโดยรวมขององค์กรไปในทางที่ขึ้นเพียงใด เช่น ชื่อเสียงขององค์กรดีขึ้น ยอดขายดีขึ้น คุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น



5. การประเมินการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผล ซึ่งในการประเมินผลจะต้องประเมินได้ตามวัตถุประสงค์นั้น เช่น ผลการฝึกอบรมเพื่อลดสิ่งเสียหาย ความผิดพลาดของปริมาณ การซ่อมบำรุงรักษา ผลของการประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นต้น

จากการประเมินการฝึกอบรมทั้ง 2 แบบข้างต้น ผู้วิจัยส่วนใหญ่หรือผู้ประเมินผลโครงการจะรู้จักกันในรูปแบบชิปปี้ และแบบแฮมบลิน ซึ่งยังมีนักประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกหลายท่านที่ได้มีการคิดค้นการประเมินผลโครงการ หรือหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น ซาซแมน (Suchman) เคริกแพททริก (Kirkpatrick) เป็นต้น แต่การประเมินผลในรูปแบบต่างๆ ก็ยังมีปัญหาในการนำรูปแบบการฝึกอบรมมาใช้ ได้แก่ ผู้ศึกษาปัญหาที่พบในการใช้การประเมินแบบชิปปี้ (สุวิมล ติรกาพันธ์. 2547:48) กล่าวว่า การใช้แบบการประเมินดังกล่าวบางส่วนเป็นการประเมินแบบขาดการอธิบาย ซึ่งประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน คือ สำคัญ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต แต่การนำไปใช้มักพบว่าจะใช้เพียง 3 ด้าน คือ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต โดยไม่มีการให้เหตุผลว่าทำไมไม่มีส่วนที่ไม่ได้ทำการประเมิน ดังนั้น เพื่อให้การฝึกอบรมแต่ละโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือมีปัญหาลดลง ขอบกพร่องจะได้นำไปปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปนั้น จะต้องเลือกวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับโครงการ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม

ในการรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาประเมินผลมีมากมายหลายชนิด การที่จะเลือกเครื่องมือใดมาใช้ขึ้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่จะศึกษาเป็นสำคัญ เริงลักษณะ โรจนพันธ์ (2529 : 19) กล่าวว่า เครื่องมือหลักซึ่งนิยมใช้ในการฝึกอบรม คือ

1. การสังเกต (Observation) หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัสรับรู้หรือพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาหาความสัมพันธ์และเหตุผล การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์และความสามารถของผู้สังเกต เป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการเพื่อหาข้อมูล หรือปริมาณของพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลโดยอาศัยการเจรจาโต้ตอบระหว่างผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์นิยมใช้เครื่องมือวัดเกี่ยวกับคุณธรรม เช่น ทศนคติ บุคลิกภาพ ความสนใจ ฯลฯ

3. การทดสอบ (Test) เป็นเครื่องมือที่วัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ ได้อย่างดี เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ทดสอบเชาวน์ปัญญา รูปแบบของการทดสอบอาจออกมาในรูปแบบข้อสอบแบบปากเปล่า หรือแบบข้อเขียนก็ได้

4. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่มุ่งวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกนึกคิดโดยการใช้ข้อความหรือคำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงข้อมูลดังกล่าวออกมา เช่น ถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้เข้ารับการอบรม เพศ อายุ อาชีพ รายได้ เป็นต้น หรือเป็นแบบตัวเลือกกำหนดไว้ให้ เช่น ท่านคิดว่าจะมีโอกาสหาความรู้ที่ได้ไปใช้หรือไม่ อาจเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบคำถามเหล่านั้นได้อย่างเสรี ไม่มีการกำหนดคำตอบไว้ก่อน

5. มาตรการทัศนคติ (Attitude Scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อการหาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเสนอข้อความเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงออกถึงแนวโน้มของความรู้สึกโดยกำหนดมาตราของการวัดเป็นตัวเลข เช่น 1.....5 หรือเป็นภาษา เช่น ดีมาก.....ใช้ไม่ได้ เป็นต้น

6. แบบสังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการที่จะวัดความสัมพันธ์ หรือสถานภาพของสมาชิกในกลุ่ม นับว่ามีประโยชน์มากในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคม หรือการเข้าหุ่มคณะ

สมชาติ กิจยรรยง และคณะ (2539 : 276) กล่าวไว้ว่า ผู้ประเมินต้องพิจารณาว่าต้องใช้เครื่องมืออะไรกับแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการ
2. แบบสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ประสานโครงการ และวิทยากร
3. แบบสังเกตโครงการสำหรับผู้ประเมินโครงการ อาจแบ่งเป็นแบบสังเกตการบรรยายของวิทยากร แบบสังเกตความสนใจของผู้เข้าร่วมโครงการ และการดำเนินงานของโครงการ

สรุปเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่ การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) แบบสอบถาม (Questionnaire) การทดสอบ (Test) มาตรการทัศนคติ (Attitude Scale) แบบสังคมมิติ (Sociometry)

#### ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการฝึกอบรม

ในการประเมินโครงการฝึกอบรมบางครั้งพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่ง ทองฟู ชินะโชติ อ่างใน (จรุณรักษ์ ยี่ภู่, 2551 : 26) แบ่งปัญหาที่พบได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาที่พบจากคณะดำเนินการประเมินผลพบว่าเจ้าหน้าที่ทำงานประเมินไม่ทราบวัตถุประสงค์ของโครงการที่จริง ทำให้การประเมินผลและการตีความไม่ถูกต้อง หรือเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และประสบการณ์ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุมด้านที่ต้องการ และไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นที่ถูกต้องสมบูรณ์ บางครั้งคณะดำเนินการประเมินผลทำเฉพาะกิจแล้วหยุดไม่ได้ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาที่พบจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทัศนคติที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการประเมินผล บางครั้งขาดการให้ความร่วมมือ คิดว่าการประเมินไม่สำคัญ การประเมินจึงขาดคุณภาพ

3. ปัญหาทั่วไปของการประเมินผล ปัญหาใหญ่ในการประเมินผลคือการออกแบบการประเมินผลเพื่อวัดผลการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นที่น่าสนใจของผู้เข้ารับการอบรม ผลที่ได้มิได้แจ้งให้หน่วยงานแก้ไขต่อไป การสรุปผลล่าเอียงมีอคติในการแปลผล

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 96) ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารงานฝึกอบรมควรมีแผนงานสำหรับการประเมินผล และการติดตามผลไว้ อย่างแน่นอน

2. ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประเมินผลเอาไว้ เพราะการประเมินผลนี้มีเทคนิคเฉพาะหลายอย่าง เช่น การสร้างเครื่องมือ การใช้เครื่องมือ การวิเคราะห์ ตลอดจนการแปลผล ซึ่งถ้าให้พนักงานประเมินผลสมัครเล่นอาจทำผิดพลาดได้ง่าย

3. สร้างและรวบรวมเครื่องมือในการประเมินผลไว้เสียแต่เนิ่นๆ เช่น คู่มือสังเกตผลงานฝึกอบรม คู่มือสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ฯลฯ

4. พึงตระหนักว่า ผลของการฝึกอบรมนั้นมิได้เกิดขึ้นเฉพาะวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ดังนั้น กระบวนการประเมินผลควรจะเริ่มตั้งแต่ระยะต้นๆ และต่อเนื่องกันไปเรื่อยๆ อาจใช้เครื่องมือและเทคนิคหลายแบบผสมกันไป เพื่อผลที่ได้รับจะได้ครอบคลุมและลึกซึ้งพอ

5. การประเมินผลควรพิจารณาทั้งคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประสิทธิภาพของการดำเนินการฝึกอบรม และการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน

6. ถ้าจะให้ดีควรมีการวิจัย หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีดำเนินการฝึกอบรมและผลลัพธ์ของการฝึกอบรม

ปัญหาอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการประเมินการฝึกอบรมสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์ ไม่ทราบวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างแท้จริงจึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุม หรือไม่ความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินอยู่ในโครงการนั้นๆ ด้วยเพื่อป้องกันการสร้างเครื่องมือ การใช้เครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลผิดพลาด นอกจากนี้ ควรต้องมีกรวางแผนสำหรับการประเมินไว้ล่วงหน้า และการประเมินควรพิจารณาทั้งคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประสิทธิภาพของการดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ประสิทธิภาพดังกล่าว และผลลัพธ์ของการฝึกอบรมนั้นๆ ด้วย

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick)

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมในปัจจุบันผู้วิจัยหรือผู้ประเมินผลโครงการมีการนำรูปแบบการประเมินมาใช้ในการประเมินอย่างหลากหลาย ซึ่งการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ก็เป็นอีกหนึ่งรูปแบบที่มีการนำมาใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

แนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้าน ในทัศนคติของ สมคิด พรหมจ้อย (2542 : 58-63) ได้กล่าวถึงการประเมินผลโครงการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกโครงการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

แนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เคริกแพททริกเห็นว่าการประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้รับความรู้อย่างน้อย 3 ประการคือ

1. การอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใด
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรม การฝึกอบรมในส่วนใดบ้าง

การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้นต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมาย และความ เป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก เคริกแพททริก กล่าวว่ามีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความ จริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1. กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่า ต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยา ตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการ ฝึกอบรมบรรยากาศการฝึกอบรม ฯลฯ

2. ออกแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะให้เก็บข้อมูล

3. คำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือไม่คำตอบแล้ว สามารถนำมาแปลง เป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

4. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใน ข้อคำถามต่างๆ

5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความ เป็นจริง จึงไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปแบบสอบถาม

อนึ่ง ในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้อง แนใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบครอบคลุมทุกข้อ ควรอธิบาย ก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม ฟังหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาในภายหลัง

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคริก แพตทริคได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินในการเรียนรู้เอาไว้ ดังนี้

1. ต้องการวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติมี 2 รูปแบบ คือ

1. ใช้แบบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เป็นแบบวัดมาตรฐาน
2. สร้างแบบสอบขึ้นใช้เอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะสร้างขึ้นเองนี้อาจจะใช้รูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง หรือทุกอย่างต่อไปนี้ก็ได้ เช่น

- แบบ ถูก หรือ ผิด
- แบบ เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเกลก็ได้
- แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกที่สุด
- แบบเติมคำ/ข้อความลงในช่องว่าง

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อ ซึ่งผู้ประเมินจะต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น

- ควรจะออกไปประเมินผลเมื่อไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือ ครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังจากการฝึกอบรม)
- จะเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเอง)

1. ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

3. ควรจะเก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานและจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

เคริกแพททริก เห็นว่าการประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อเสนอที่กล่าวมานั้นจะนำไปใช้จริงๆ จะต้องใช้เวลา และอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินผลเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดใหญ่ และโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลายๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กต่างๆ ไป อาจใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

- กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์
- ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่มภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่ง เพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆ หรือไม่
- ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะได้นำมาทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณและวิเคราะห์เนื้อหา

อนึ่ง ถ้าเป็นการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องแน่ใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบ หรือสัมภาษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปร บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่ขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคริกแพททริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ ดังนี้

1. ควรวัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์หลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือวัดได้
2. พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่จะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

ดังนั้น การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาเป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความพึงพอใจกับโครงการฝึกอบรมอย่างไร เช่น มีความรู้สึกอย่างไรต่อหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาวิชา

วิทยาการ บรรยายภาคในการฝึกอบรม การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม เพื่อดูว่าภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และเพื่อนำมาปรับปรุงโครงการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. การประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้ความเข้าใจหรือทักษะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมอย่างไร ซึ่งรูปแบบการออกแบบแบบสอบถามอาจทำได้หลายวิธี เช่น ให้เลือกตอบถูกหรือผิด หรือให้เลือกตอบ แล้วนำผลจากประเมินผลทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมดังกล่าวมาเปรียบเทียบเพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

3. การประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินพฤติกรรมตั้งแต่การเข้ารับการฝึกอบรม การประเมินพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมในการฝึกอบรมเป็นอย่างไร หรือมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นการประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรมว่าองค์กรได้รับผลประโยชน์จากการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปพัฒนางานองค์กรได้มากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

สุวิมล ติรกันันท์ (2547 : 48) กล่าวว่า Kirkpatrick ได้นำเสนอแบบจำลองนี้ในปี 1987 กำหนดให้มีการประเมินใน 4 ด้าน คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินการตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาการ วิธีการฝึกอบรม และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ (cognitive) ความรู้สึกนึกคิด (affective) และความสามารถในการปฏิบัติ (psychomotor)

3. การประเมินพฤติกรรม (behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานว่ามีผลเป็นอย่างไร

4. การประเมินผลต่อองค์กร (result) เป็นการประเมินผลกระทบต่อองค์กรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม

สำนักงาน ก.พ. (อ่างในวินิตา ลากเจริญ. 2540 : 31-35) ได้มีการกล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบของเคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) โดยมีวิธีการประเมินใน

ประเด็นต่างๆ ได้แก่ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ ผู้วิจัยขอสรุป ดังนี้

1. ประเมินการเรียนรู้ (Learning) ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ โดยเป็นการวัดความรู้ ความคิด ความสนใจ ทักษะในด้านต่างๆ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติ การเคลื่อนไหวต่างๆ ใช้ทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละคน ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเกต ซึ่งอาจจะใช้วิธีการทดสอบแบบการสอบข้อเขียน ทั้งก่อนและหลังการก่อน และการทำงาน

2. ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความคิดเห็นต่อหัวข้อวิชาต่างๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตรเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ การจัดดำเนินการฝึกอบรมครั้งนี้ เหมาะสมหรือไม่ โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่ มีความคุ้มค่าหรือไม่ในการเข้าฝึกอบรมครั้งนี้ และมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมอย่างไร

การวัดปฏิกิริยาผู้เข้ารับการฝึกอบรมนี้ ถ้าได้ผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนชอบโครงการฝึกอบรมนี้ ส่วนใหญ่จะทำให้ผู้อำนวยการโครงการฝึกอบรมรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ แต่ความจริงแล้วเป็นเพียงการวัดที่เริ่มต้นเท่านั้น ยังไม่ได้เป็นการแสดงถึงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากผลของการฝึกอบรมนั้น

3. ประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินเพื่อทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ เช่น ตัวผู้เข้ารับการอบรมที่ถูกส่งมารับการอบรมมีความสมัครใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือมองเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมอบรมหรือไม่ ตัวผู้เข้ารับการอบรมทราบจุดอ่อนของเขาหรือยัง หากการอบรมมุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นจุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของตนเองหรือไม่ ผู้ที่กลับมาจากการทำงานในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ หรือผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสในการทดลองใช้ความรู้ใหม่ๆ หรือพยายามจะสร้างผลงานให้ก้าวหน้ากว่าเดิมหรือไม่ เป็นต้น

4. การประเมินผลลัพธ์ (Result) เป็นการประเมินเพื่อทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ได้รับการยอมรับจากบุคคลระดับต่างๆ ในหน่วยงานเพียงใด หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าในสายงานเพียงใด

ความยากง่ายของการประเมินผลแบบนี้โดยทั่วไปแล้ว ขึ้นอยู่กับชนิดของโครงการฝึกอบรมถ้าเป็นโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การประเมินผลก็อาจจะทำได้ง่าย โดย



การเปรียบเทียบจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น แต่ถ้าเป็นการประเมินมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร การประเมินผลก็ทำได้ยากมากยิ่งขึ้น ต้องอาศัยข้อมูล จากประเมินผลทั้ง 3 วิธี ดังกล่าว และข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ เช่น รายงานการตรวจงาน การสอบถามจากผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้นๆ หรือพิจารณาจากงบประมาณ

ในการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรม แนวทางที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ แนวทางของเดริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล ที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นในด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยมุ่งประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปฏิบัติการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

### 3. แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ของสำนักงานกิจการยุติธรรม

#### 3.1 แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ของสำนักงานกิจการยุติธรรมเกิดขึ้นสืบเนื่องจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่มีภารกิจทางด้านงานยุติธรรมมีการกระจัดกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของต่างกระทรวงและกรม ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาแตกต่างกันออกไปตามภารกิจและสภาพการณ์ขององค์กรโดยไม่มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการประสานสนับสนุนกำหนดทิศทางนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินการกิจของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชนทำให้เกิดปัญหา ซึ่งหน่วยงานที่รับหน้าที่ในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ของสำนักงานกิจการยุติธรรมดังกล่าว คือ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยจัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จัดทำแผน พัฒนาหลักสูตร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีการประสานความร่วมมืออย่างเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้และทัศนคติที่ดีในการร่วมมือกัน เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เป็นระบบ

สำนักงานกิจการยุติธรรม (2546 : 21) ได้กล่าวถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมพอสรุปได้ ดังนี้

1. หน่วยงานราชการ ได้แก่ หน่วยงานฝ่ายตุลาการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (กรมราชทัณฑ์ กรมคุมประพฤติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ฯลฯ) สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) กรมศุลกากร กระทรวงมหาดไทย

2. หน่วยงานเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้ต้องสงสัย ผู้กระทำผิด หรือผู้เสียหายในกระบวนการยุติธรรม ส่วนใหญ่หน่วยงานเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง และมีพนักงานประจำถึงแม้จะมีจำนวนไม่มาก เช่น องค์กรเอกชน มูลนิธิที่ได้การช่วยเหลือทางสังคม องค์กรพิทักษ์สิทธิต่างๆ องค์กรนิรโทษกรรมสากล หรือ องค์กรต่างประเทศ เป็นต้น

3. บุคลากรสังกัดหน่วยงานอื่นและทำหน้าที่เกี่ยวข้อง โดยที่กระบวนการยุติธรรมมีความสลับซับซ้อนและครอบคลุม จึงมีบุคคลอาชีพต่างๆ เข้าเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในบทบาทต่างๆ เช่น ทนายความ แพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ครู/อาจารย์ นักการเมือง เจ้าหน้าที่กู้ภัย เป็นต้น

4. องค์กรที่ให้ความรู้ความเข้าใจด้านกระบวนการยุติธรรม ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรภาคประชาชน เช่น ประชาคม ชุมชน ซึ่งอาจเข้ามามีบทบาทที่เกี่ยวข้องในฐานะผู้ช่วยเหลือ ผู้ชี้เบาะแส หรือให้ข้อมูล พยาน หรือผู้กำกับดูแลในกระบวนการยุติธรรม ทั้งในฐานะหัวหน้าชุมชน อาสาสมัคร หรือประชาชนทั่วไป

ดังนั้น บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างบูรณาการ มีการประสานความร่วมมืออย่างเป็นเอกภาพ เกิดการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิ หลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับสูง และหลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการระดับสูงและระดับกลางในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเชิงสร้างสรรค์ ทันสมัย มีความพร้อมและรอบรู้หลากหลาย ในด้านวิชาการ การบริหารงานนวัตกรรม การประสานงานการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำทีม สามารถบูรณาการและเครือข่าย และประยุกต์ ใช้องค์ความรู้ประสบการณ์ได้อย่างมีอาชีพเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

กระทรวงยุติธรรมตระหนักถึงประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม และเพื่อให้มีการปฏิบัติต่อประชาชนคนไทยทุกคนอย่างเป็นธรรม โดยเคารพสิทธิเสรีภาพตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ดังนั้น บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงควรได้รับ

การพัฒนาเพื่อจะได้อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน และสังคมดำรงอยู่ได้อย่างเป็นธรรม และปกติสุข สำนักงานกิจการยุติธรรม (2546 : 47) จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สรุปได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีความรู้ ความเข้าใจหลักการ แนวทางบทบาทภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยราบรื่นและด้วยความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2. ส่งเสริมให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตระหนักถึง สิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้ต้องสงสัย ผู้กระทำผิด ผู้เสียหาย พยาน และผู้เกี่ยวข้องอื่น และปฏิบัติต่อบุคคลดังกล่าวให้เหมาะสมกับสิทธิอันพึงมีของบุคคลเหล่านั้น

3. ส่งเสริมให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง ทางกายภาพ และเทคโนโลยี เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหา ผลกระทบ อุปสรรค และแนวโน้มที่ส่งผลต่อการกระทำผิดทางอาญา เพื่อให้สามารถเตรียมการป้องกันและแก้ไขสภาวะที่เป็นปัญหาต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สนับสนุนให้ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนได้รับรู้สิทธิเสรีภาพของพลเมืองในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ทราบขั้นตอนกระบวนการและปฏิบัติตนที่เหมาะสมหากต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม

5. ส่งเสริมให้เกิดการบริหารและปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมแบบบูรณาการ โดยมีการประสานร่วมมือกันอย่างเป็นเอกภาพ ด้วยความเข้าใจร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ

หลักสูตรพื้นฐานสำหรับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม (2546 : 50) ได้มีการวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีแนวทางในการดำเนินการ สรุปได้ ดังนี้

1. เลือกพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาของสถาบันพัฒนาต่างๆ โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมประสานกับสถาบันพัฒนาดังกล่าวเพื่อกำหนดหลักสูตรที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารงานยุติธรรมระดับกลาง หลักสูตรพัฒนาวิทยากรอาสาสมัครในท้องถิ่น หรือในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ

2. พัฒนาหลักสูตรและความพร้อม และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตามแผนที่กำหนดในปีงบประมาณ 2547

4. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตามที่ได้พัฒนาแล้ว สำหรับปีงบประมาณ 2548-2551 ดำเนินการพัฒนาในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากการใช้หลักสูตรปกติในชั้นเรียน และให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2547-2551 และพัฒนาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2555 ซึ่งจากผลการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา สำนักงานกิจการยุติธรรมได้มีการดำเนินการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรหลักกระบวนการยุติธรรม หลักสูตรการบริหารเชิงรุกแบบบูรณาการ หลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม หลักสูตรการบริหารยุติธรรมระดับสูง หลักสูตรการบริหารยุติธรรมระดับกลาง และหลักสูตรอื่นๆ โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับผู้บริหาร ข้าราชการระดับ 6-8 เจ้าหน้าที่องค์กรเอกชน บุคลากรภาครัฐ สื่อมวลชน ตัวแทนองค์กรมหาชน จนมาถึงปัจจุบันได้มีการขยายกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการพลเรือนระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการอัยการชั้น 3/ตุลาการชั้น 2 ขึ้นไป ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกขึ้นไป ข้าราชการทหารยศพันเอกขึ้นไป บุคลากรจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนผู้บริหารระดับกลางจนถึงระดับสูง ซึ่งรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ยังคงดำเนินการอยู่ ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การจัดการศึกษาดูงาน การเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ และในอนาคต สำนักงานกิจการยุติธรรมยังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีการพัฒนาเทียบเท่าสถาบันการฝึกอบรมชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จตุรภักษ์ ยี่ภู่ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านปฏิกิริยาสะท้อนกลับ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจาก 10 หน่วยงาน จำนวน 50 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจาก 10 หน่วยงาน จำนวน 10 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมผลการประเมินพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับดี

2. การประเมินการเรียนรู้ การประเมินความรู้เรื่องการบริหารบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ผลการประเมินความรู้อยู่ในระดับดี การประเมินทักษะการปฏิบัติผลการประเมินพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่าเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

3. การประเมินพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบ ก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน พบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลจากการสัมภาษณ์หัวหน้างาน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับดี

4. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัด พบว่ามีประโยชน์ในระดับมาก และผลจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทั้ง 10 หน่วยงานสรุปได้ว่าโครงการฝึกอบรมนี้มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงาน

คัทลียา แก้วอ่อน (2550 : บทคัดย่อ) การศึกษาสัมฤทธิ์ผลในการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับราชการยุติธรรม สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สัมฤทธิ์ผลในการจัดโครงการฝึกอบรมมีผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการจัดโครงการ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปีพ.ศ.ที่เข้ารับการฝึกอบรม และความคาดหวังต่อประโยชน์จากการเข้ารับการฝึกอบรม ในขณะที่เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการจัดโครงการ ส่วนความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการจัดโครงการที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการจัดโครงการ ได้แก่ วิทยากร เนื้อหาวิชา การจัดทำเนิกรของเจ้าหน้าที่ บรรยายภาคในการจัดอบรม เอกสารประกอบการบรรยาย อุปกรณ์และสื่อ ในขณะที่ ระยะเวลาในการจัดอบรม และสถานที่จัดอบรม เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการจัดโครงการ

ประดิษฐ์ ชันศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการมืออาชีพ รุ่นที่ 1 จัดโดยศูนย์อบรมสหกรณ์ที่ 4 จังหวัดขอนแก่น กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 60 คน จาก 10 จังหวัด ด้วยการคัดเลือกผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรซึ่งอยู่ในชั้นหนึ่งและชั้นสอง ให้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ

1. เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาความสำเร็จ 2 ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้และความเหมาะสมของการจัดฝึกอบรม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ความเหมาะสมของการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงทั้งในด้านหมวดวิชาที่จัดฝึกอบรม และปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ดำเนินการฝึกอบรม ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมจากการศึกษาพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ ได้รับความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ

พันธุ์ทิพย์ จิระสวัสดิ์พงศ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเยาวชนสัมพันธ์ป้องกันภัยเสริมสร้างวินัยจราจร ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลในด้านการฝึกอบรมในเรื่องของการได้รับความรู้เกี่ยวกับการจราจร
2. เพื่อประเมินผลในด้านกระบวนการในการจัดการฝึกอบรม 5 ด้าน คือ ก. สถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรม ข. เนื้อหาวิชาและเอกสารประกอบการบรรยาย ค. ความสามารถวิทยากร ง. โสตทัศนูปกรณ์ในการฝึกอบรม และ จ. ความเหมาะสมอื่นๆ ของการจัดอบรม

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเยาวชนที่ได้เข้ารับการอบรมกับกลุ่มเยาวชนที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับกฎจราจรและทัศนคติที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 18 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย บิดา มารดา หรือผู้ปกครองที่พักอยู่ด้วยมีอาชีพรับราชการ กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนรัฐบาล ครอบครัวใช้จักรยานยนต์เป็นส่วนใหญ่ แต่มาโรงเรียนโดยรถยนต์

2. ผลการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนนของกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างตอบถูกต้องมากที่สุด เครื่องหมายห้ามแซง รองลงมาคือ เครื่องหมายรถทุกชนิดต้องหยุดให้รถและคนเดินเท้าในทางขวามือผ่านไปก่อน เมื่อเห็นว่าปลอดภัยและไม่เป็นการกีดขวาง การจราจรที่บริเวณทางแยกนั้นแล้ว จึงให้เคลื่อนรถต่อไปได้ด้วยความปลอดภัย และเมื่อพบสัญญาณไฟสีเหลืองหมายความว่าให้รีบขับผ่านไปโดยเร็ว

3. ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมเยาวชนป้องกันภัยเสริมสร้างวินัยจราจร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านวิทยากร รองลงมาคือ ด้านเอกสาร

4. ผลการศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมของเยาวชนที่เข้ารับการอบรม พบว่ามีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจราจรมีส่วนช่วยให้สังคมเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น

5. เยาวชนที่ได้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรดีกว่าเยาวชนที่ไม่ได้รับการอบรม

6. เยาวชนที่เข้ารับการอบรมมีความรู้เรื่องกฎจราจรสูงกว่าเยาวชนที่ไม่ได้รับการอบรม

ชัชฎา พารุ่ง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินหลักสูตรในด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ด้านบริบท ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรพี่เลี้ยง และผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นว่ามีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้เข้ารับการศึกษา วิทยากรพี่เลี้ยง และผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นว่าโครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหาวิชา มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนเอกสารประกอบการฝึกอบรม วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

3. ด้านกระบวนการ ผู้เข้ารับการศึกษา วิทยากรพี่เลี้ยง และผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นว่ากระบวนการฝึกอบรม และการบริหารหลักสูตรการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนการวัดและประเมินผล ผู้เข้ารับการศึกษาและผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ในขณะที่วิทยากรพี่เลี้ยง มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

4. ด้านผลผลิต ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นว่าได้รับความรู้และทักษะจากหลักสูตรการฝึกอบรมในระดับมาก ส่วนผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นในระดับมากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีคุณลักษณะที่เหมาะสม

ณพมา สุวรรณานนท์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานฝึกอบรม ประเมินโครงการใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และเพื่อรวบรวมปัญหาข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมจากความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

#### 1. การประเมินของผู้บริหารในด้านสภาวะแวดล้อม พบว่า

1.1 ความมีหลักการและเหตุผลของหลักสูตรเพื่อบอกความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 เพิ่มเติมวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเน้นด้านจริยธรรม คุณธรรม การดำรงตนในศีลธรรมอันดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมในหน้าที่ ในการปกครองบังคับบัญชา และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

1.3 ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้มีความสอดคล้องตรงตามชื่อหลักสูตรด้วยการจัดกลุ่มหมวดวิชาและแสดงวัตถุประสงค์ของหมวดวิชาให้ชัดเจน

1.4 ปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้มีความทันสมัย จัดหมวดวิชาหรือกลุ่มวิชาให้มีข้อเท็จจริงรายวิชาต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมเป็นลำดับแรก

2. การประเมินของคณะผู้รับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรม ในด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยรวมมีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่ามีความเหมาะสมระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อหลักสูตร

3. การประเมินของคณะผู้รับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรม ในด้านกระบวนการโดยรวมมีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณาตามหัวข้อพบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อการวัดผลประเมินผล

4. การประเมินของอาจารย์และวิทยากร ในด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยรวมมีความเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อห้องฝึกอบรม

5. การประเมินของอาจารย์และวิทยากร ในด้านกระบวนการ โดยรวมมีความเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า มีความเหมาะสมระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม

6. การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยรวมมีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า มีความเหมาะสมระดับมาก จำนวน 9 หัวข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อห้องฝึกอบรม

7. การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านกระบวนการ โดยรวมมีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า มีความเหมาะสมระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม

8. การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านผลผลิต พบว่า โดยรวมและรายหัวข้อมีการนำความรู้ และแนวคิดที่ได้รับไปใช้ประโยชน์และปรับใช้ประโยชน์และปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิชาการสำรวจ รongลงมาคือ วิชาทั่วไป

9. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม

9.1 ด้านปัจจัยเบื้องต้น ปรับปรุงห้องพักให้ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ รongลงมา คือ หลักสูตร ปรับปรุงกระบวนการจัดทัศนศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

9.2 ด้านกระบวนการ เสนอผลการประเมินรายบุคคลต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นส่วนประกอบการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รongลงมา คือ ชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมถือปฏิบัติตามกฎระเบียบที่สถานฝึกอบรมกำหนด

9.3 ด้านผลผลิต สามารถนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปใช้ประโยชน์และปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก คือ การบริหารงาน รongลงมา คือ การศึกษาดูงาน

10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มสัมมนา

หลักสูตรฝึกอบรมต้องพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นนักบริหารยุคใหม่ มีวิสัยทัศน์สามารถบริหารงานตามภารกิจและนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สวาสดี ต่อพล (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินหลักสูตรเทคโนโลยีหมู่บ้าน พ.ศ. 2533 กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินหลักสูตรเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตที่เกิดจากการใช้หลักสูตรดังนี้

1. ผลการประเมินองค์ประกอบด้านบริบท

1.1 ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่าจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง



1.2 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านเนื้อหาวิชาของหลักสูตร พบว่า ครูและนักศึกษามีความคิดเห็นตรงกันว่า เนื้อหาวิชาของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

## 2. ผลการประเมินองค์ประกอบด้านปัจจัยเบื้องต้น

2.1 ด้านความพร้อมของครู พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า ความพร้อมของครูมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านความพร้อมของนักศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า ความพร้อมของนักศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความพร้อมของเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าความพร้อมของเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

## 3. ผลการประเมินองค์ประกอบด้านกระบวนการ

3.1 ด้านกระบวนการเรียนการสอนและจัดกิจกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า กระบวนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านการวัดผลและการประเมินผล พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า การวัดผลและการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านการบริหารหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า การบริหารหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ครูมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

## 4. ผลการประเมินองค์ประกอบด้านผลผลิต

4.1 ด้านคุณลักษณะของนักศึกษาตามจุดหมายของหลักสูตร พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของนักศึกษาตามจุดหมายของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา พ.ศ. 2535 พบว่ามีผลการเรียนของนักศึกษาทั้งหมดผ่านเกณฑ์

อนุสันต์ เทียนทอง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ครอบคลุม 36 พรรษา กรมประชาสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน 4 ด้าน ของศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ครอบคลุม 36 พรรษา อันได้แก่ การประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้าการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิตและการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าในการประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อมเป็นการประเมินวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและประเมินความต้องการและความคาดหวังของผู้สำเร็จการฝึกอบรมในด้านนี้ปรากฏว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมี

ความคิดเห็นว่าเหมาะสมค่อนข้างมากในส่วนการประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้าซึ่งเป็นการประเมินสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานว่ามีความพร้อม และความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าเป็นกลาง ส่วนกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษามีความคิดเห็นว่าเหมาะสมค่อนข้างมากในส่วนของการประเมินกระบวนการซึ่งเป็นการประเมินการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของศูนย์ฯ ว่ามีจุดด้อยที่ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ในด้านทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่าเป็นกลางและในส่วนของการประเมินผลผลิต ซึ่งเป็นการประเมินว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา สามารถบรรลุเป้าหมายในภาพรวมหรือไม่ ในด้านนี้กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าเป็นกลาง ดังนั้น ผลจากการประเมินในแง่มุมต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน จึงสามารถบ่งชี้ได้ว่า การดำเนินงานของศูนย์ฯ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการได้ดี และยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของศูนย์ฯ ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าผลการประเมินผลดำเนินงานและปัจจัยนำเข้าควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นอีก ทั้งนี้โดยการปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นภาคปฏิบัติเพื่อให้สามารถนำไปใช้จริงมากขึ้นในการทำงาน

เพ็ญสุดา ไพอร่วม (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวและมัคคุเทศก์ สถาบันฝึกอบรมวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยประเมินจากความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ เนื้อหาสาระของแต่ละวิชาในหลักสูตร อุปกรณ์การเรียนการสอน และประเมินด้านสถานที่ พร้อมทั้งศึกษาปัญหาของการจัดการโครงการฝึกอบรม ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมและศึกษาปัญหาต่างๆ มีดังนี้

1. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ พบว่านักศึกษาที่เข้าใจในวัตถุประสงค์ชัดเจนดีมากและชัดเจนปานกลางมีจำนวนร้อยละ 50 เท่ากัน นักศึกษาร้อยละ 10 เข้าใจถูกต้องว่าโครงการฝึกอบรมนี้ช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2. ประเมินเนื้อหาสาระของแต่ละวิชาในหลักสูตร พบว่า ในแต่ละวิชามีความยากปานกลาง เนื้อหาสาระของวิชาค่อนข้างครบถ้วน ส่วนการวัดผลการสอบในแต่ละวิชาที่มีความยากค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตามก็ดีวิชาต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีความเหมาะสมสำหรับนำไปประกอบอาชีพหรือเป็นพื้นฐานความรู้ในการศึกษาต่อเป็นอย่างดี

สำหรับข้อคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในด้านเนื้อหาสาระในหลักสูตร พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ระบุปัญหาในเรื่องการทำความเข้าใจกับบทเรียนในบางวิชาที่มองเห็นภาพไม่ชัดเจน เอกสารประกอบการบรรยายมีค่อนข้างน้อย ผู้สอนในบางวิชาสอนค่อนข้างเร็วทำให้ตามบทเรียนไม่ทัน

3. อุปกรณ์การเรียนการสอน มีการจัดการด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ รวมทั้งเอกสารค้นคว้าในห้องสมุด

4. ประเมินด้านสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า เกี่ยวกับอาคารสถานที่ นักศึกษามีความพึงพอใจระดับปานกลาง และสิ่งที่นักศึกษามีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การให้บริการถ่ายเอกสาร

พระศุภชัย บุตรเวียงพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรบอาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการเวทีบำเพ็ญประโยชน์ วัดสวนแก้ว จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการบำเพ็ญประโยชน์และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอาชีพ กรอบการศึกษาประกอบด้วยสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านสภาพแวดล้อม พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรบ ในระดับค่อนข้างสูง การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ทรัพยากรด้านต่างๆ คือ ด้านบุคลากร ด้านสถานที่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ที่ใช้ในการฝึกอบรบมีความพอเพียงในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีพอเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น แต่ในภาพรวมทรัพยากรด้านต่างๆ มีความเพียงพอในระดับค่อนข้างสูง การประเมินด้านกระบวนการ พบว่า บุคลากรด้านการฝึกอาชีพ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ด้านกิจกรรมทั่วไป และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน ทำให้ภาพรวมมีความเหมาะสมค่อนข้างสูง การประเมินด้านผลผลิต พบว่า ความเหมาะสมในระดับค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะด้านผลผลิตโดยตรง คือ ด้านความรู้ความชำนาญในอาชีพที่ฝึกอบบรมวมถึงด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบบรม และผลผลิตโดยอ้อม คือ ด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการตลอดจนความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบบรม สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบบรมอาชีพ พบว่า จำนวนครูไม่เพียงพอ และไม่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ สถานที่ในการฝึกอบบรมไม่มีการแบ่งแยกเป็นสัดส่วนไม่สะดวก คับแคบ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ชำรุดและหมดสภาพการใช้งาน ไม่เพียงพอ ไม่มีความทันสมัย ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลไม่สามารถทำได้ทั่วถึง รวมทั้งที่พักอาศัยและห้องน้ำ สุขาไม่เพียงพอ อยู่ในสภาพทรุดโทรม ไม่ถูกสุขลักษณะ

กฤษฎณา จันท์ตรี (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบบรมหลักสูตรการบริการดุจญาติมิตรเพื่อสุขภาพจิตประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสำเร็จของโครงการ โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบบรม ศึกษาปัญหาอุปสรรคและความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบบรมต่อการจัดการอบรม และศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยภูมิหลัง กับความรู้ความเข้าใจในหลักการบริการดุจญาติมิตรเพื่อสุขภาพจิตประชาชน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เข้ารับการฝึกอบบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานในสถานเฝ้าหมาย 22 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 14 คน สาเหตุในการเข้ารับการฝึกอบบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบบรมมาเพราะต้องการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

ด้านการบริการ และมาตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนเท่ากัน ภายหลังจากฝึกอบรมเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในเกณฑ์ดี และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริการ ดุจฉายาติมิตร ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรมที่พบ ได้แก่ ไม่ได้รับการต้อนรับที่ดี จากเจ้าหน้าที่ของโรงแรมและผู้จัดการอบรม การฝึกอบรมที่เน้นการฝึกทักษะการบริการด้วยคำพูด ภาษากลางซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สันทัดทำให้เป็นอุปสรรคในการทำแบบทดสอบ ความคิดเห็นในด้านสถานที่จัดการฝึกอบรม ลักษณะของห้องฝึกอบรม ความเพียงพอของเอกสาร ความชัดเจน ในเนื้อหาของเอกสาร จำนวนวันฝึกอบรม ช่วงเดือนที่จัดฝึกอบรม การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสมมาก และเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้มาก

พระมหาสิงห์ สวัสดิ์ผล (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่ง ประเมินความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมทั้งต่อตนเอง ต่อ การทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อสังคม ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า โครงการนี้ได้จัดปัจจัยนำเข้า ไว้อย่างเหมาะสม กระบวนการจัดการดำเนินการไปด้วยความราบรื่น และผลผลิตของโครงการ โดย ภาพรวมแล้วอยู่ในระดับน่าพอใจ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้าอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้จาก การอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันกับคนในสังคมอย่างมี ความสุข ปัญหาอุปสรรคและความไม่พอใจของผู้เข้าอบรมมีบ้างเล็กน้อย ซึ่งจะได้ทำการปรับปรุง แก้ไขในโอกาสต่อไป

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้ รูปแบบการประเมินของ สตีฟเฟิลบีม (The CIPP Model of Evaluation) ซึ่งมีองค์ประกอบในการ ประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินบริบท เช่น การประเมินสภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความ ต้องการต่างๆ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ การประเมิน กระบวนการ เช่น การบริหารหลักสูตร การจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน และการประเมินผล ผลิต เป็นการประเมินผลกระทบของโครงการหรือหลักสูตรว่าได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรนำรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ โดแนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) มาใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการ ยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม เพื่อให้การศึกษามีความครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) หมายถึง การประเมินความเหมาะสมของโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ได้แก่ การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้สึกต่อการฝึกอบรมอย่างไร ประกอบด้วย เนื้อหา ในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม

คุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการโครงการฝึกอบรม และการดำเนินการฝึกอบรม

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การประเมินทัศนคติ ความรู้ และเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม รู้ว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result) หมายถึง การประเมินเพื่อให้รู้ว่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม มีผลประโยชน์และผลกระทบต่อหน่วยงานต้นสังกัดอย่างไร เช่น นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใด



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในบทที่ 2 ผู้วิจัยใช้หลักการในแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ นั้นเป็นแนวทาง และเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากร

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 จำนวน 126 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการอัยการชั้น 3/ตุลาการชั้น 2 ขึ้นไป ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกขึ้นไป ข้าราชการทหารยศพันเอกขึ้นไป บุคลากรจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของโดแนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และปีที่เข้ารับการอบรม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ซึ่งมีอยู่ 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิภรกรรยของผู้นำนการฝึกรบรรมต่อโครงการฝึกรบรรมหลักรสูตรนักรบรกรกรการยุดรธรรม : มาตรการปรองกันและปรารบปรารมอกรกรอาชญกรกรร
2. การประเมินควมรรู้เก็ยวกับการปรองกันและปรารบปรารมอกรกรอาชญกรกรร
3. การประเมินพฤตกรรรมผู้นำนการฝึกรบรรมเก็ยวกับการนำควมรรู้ที่ดำรับจากการฝึกรบรรมไปดำเนนงาน
4. การประเมินผลลัพร้ต่ออกรกร

ส่วนที่ 4 ควมครดเห่นและขอเสนอแนะเพื่อนำไปปรบปรองโครงการฝึกรบรรมฯ ให้มีประลรทธกรรภาพมกรขึ้น

แบบสอบถกรมส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เป็นกรสร้งครดำถกรมโดยให้ผู้นตอบแบบสอบถกรมเลือกรตอบจกรขอควมที่ผู้นวจยได้กำหนดไว้ให้

แบบสอบถกรมส่วนที่ 3 เป็นขอมูลการประเมินโครงการฝึกรบรรมฯ ซึ่งมออยู่ 4 ดำน ด่งนอ

1. แบบสอบถกรมปรภกรกรรยของผู้นำนการฝึกรบรรมต่อโครงการฝึกรบรรมฯ โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales คือ ให้ผู้นตอบแบบสอบถกรมเลือกรแสดงควมครดเห่นจกรขอควมที่ผู้นวจยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับควมครดเห่นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณท์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน ซึ่งผู้นวจยได้กำหนด ด่งนอ

เกณท์การให้คะแนน

- 5 หมายถึง ระดับควมเหมาะสมมกรมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับควมเหมาะสมมกร
- 3 หมายถึง ระดับควมเหมาะสมปานกรलग
- 2 หมายถึง ระดับควมเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ระดับควมเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณท์การแปลควมหมย

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| คะแนนเฉลย 4.21 - 5.00 | หมายถึง ระดับช่วงควมเหมาะสมมกรมากที่สุด |
| คะแนนเฉลย 3.41 - 4.20 | หมายถึง ระดับช่วงควมเหมาะสมมกร          |
| คะแนนเฉลย 2.61 - 3.40 | หมายถึง ระดับช่วงควมเหมาะสมปานกรलग      |
| คะแนนเฉลย 1.81 - 2.60 | หมายถึง ระดับช่วงควมเหมาะสมน้อย         |
| คะแนนเฉลย 1.00 - 1.80 | หมายถึง ระดับช่วงควมเหมาะสมน้อยที่สุด   |

2. แบบทดสอบควมรรู้ ควมเข้ใจเก็ยวกับการปรองกันและปรารบปรารมอกรกรอาชญกรกรร เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกรตอบ ถูก หรือ ผิด

เกณฑ์การให้คะแนน

1 หมายถึง ตอบถูก

0 หมายถึง ตอบผิด

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 0.68 – 1.00 ดี

คะแนนเฉลี่ย 0.34 – 0.67 ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.33 ต้องปรับปรุง

3. แบบสอบถามพฤติกรรมการนำความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก



- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นการสร้างคำถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้

#### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงการประเมินโครงการหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารกิจการยุติธรรม โดยการใช้รูปแบบการประเมินของโดแนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้วผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง
6. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น

#### วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม
 

โดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบข้อความ หรือคำถามในเครื่องมือวิจัยอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้เครื่องมือที่สร้างสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbrach alpha – coefficient)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม โดยการส่งไปรษณีย์ตอบกลับ
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

## การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการประเมินปฏิกริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม โดยสถิติที่ใช้คือ สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)
4. การวิเคราะห์ทางสถิติครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยัง ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 จำนวน 126 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 92 ชุด คิดเป็น 73% ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางและค่าสถิติ พร้อมกับคำอธิบายเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติประกอบกัน เพื่อให้การแปลความหมายในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดการใช้สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้กับข้อมูลที่มีการกระจายแบบ F
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างแบบที่ ชนิดที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-test)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลหน่วยงานที่สังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

**ส่วนที่ 3** การประเมินฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม ประกอบด้วย

### 3.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) หรือความเหมาะสมของโครงการ

การประเมินความเหมาะสมของโครงการ โดยวิเคราะห์ความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ในด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ความเหมาะสมของวิทยากร บรรยากาศในการจัดอบรม การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน

3.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) หรือความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ที่ได้รับการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ

การประเมินความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ที่ได้รับการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิเคราะห์การเรียนรู้ในด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของผู้เข้ารับการอบรมและตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และระดับความรู้ความเข้าใจ

3.3 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior) เกี่ยวกับการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและตอบแบบสอบถามจำนวน 92 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ

3.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result) หรือประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ

การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ ของผู้เข้ารับการอบรมและตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการประเมินผลโครงการ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อประเมินโครงการ ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การประเมินปฏิภพกรรยา 2) การประเมินการเรรยนรู้ 3) การประเมินพฤตกรรรม 4) การประเมินผลลัษพีที่เกดขร้นต่องค์กร โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกันใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ให้การทดสอบความแปรปรวนทางเดี่ยว (One-way ANOVA) ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยการเรรยงลำดับความสำคัญของแต่ละรายการ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกมาจากข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงใน 3 ลำดับแรก

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 จำนวน 92 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	65	70.7
1.2 หญิง	27	29.3
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 47 ปี	22	23.9
2.2 48 - 52 ปี	36	39.1
2.3 53 ปี ขึ้นไป	34	37.0
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 ไม่เกิน 24 ปี	29	31.5
3.2 25 - 30 ปี	39	42.4
3.3 31 ปี ขึ้นไป	24	26.1

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อายุราชการ		
4.1 ไม่เกิน 23 ปี	27	29.3
4.2 24 - 29 ปี	37	40.3
4.3 30 ปีขึ้นไป	28	30.4
5. ระดับการศึกษา		
6.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	27.2
6.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า	67	72.8
6. ปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม		
7.1 2550	21	22.8
7.2 2551	25	27.2
7.3 2552	24	26.1
7.4 2553	22	23.9

จากตาราง 1 พบว่า

1. เพศ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีมากถึง ร้อยละ 70.7 และเพศหญิง ร้อยละ 29.3

2. อายุ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วง 48 - 52 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 53 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.0 และช่วงอายุไม่เกิน 47 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.9 ตามลำดับ

3. ประสบการณ์ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา ไม่เกิน 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5 และ 31 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.1 ตามลำดับ

4. อายุราชการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการอยู่ในช่วง 24 - 29 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.4 และไม่เกิน 23 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ตามลำดับ

#### 5. ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีมากถึงร้อยละ 72.8 และผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 27.2

#### 6. ینگบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามเข้ารับการฝึกอบรมใน ینگบประมาณ 2551 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมาเข้าอบรมใน ینگบประมาณ 2552 คิดเป็นร้อยละ 26.1 ینگบประมาณ 2553 คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ ینگบประมาณ 2550 คิดเป็นร้อยละ 22.8 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 2 หน่วยงานที่สังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละ หน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม	41	44.6
2. หน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงยุติธรรม	51	55.4

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานภายนอกกระทรวงยุติธรรม มากกว่าหน่วยงานภายในกระทรวงยุติธรรม โดยสังกัดหน่วยงานภายนอกกระทรวงยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 55.4 และหน่วยงานภายในกระทรวงยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 44.6

### ส่วนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม ประกอบด้วย

#### 3.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 92 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการ ในด้านเนื้อหาวิชา วิทยากร บรรยากาศในการจัดอบรม การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

การประเมิน เนื้อหาวิชา	มีความเหมาะสมกับผู้เข้า รับการอบรม			เป็นประโยชน์สามารถ นำไปพัฒนาตนเองและ งานที่ปฏิบัติได้			มีความครอบคลุมและ สอดคล้องกับหัวข้อวิชา		
			ระดับ			ระดับ			ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความ เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ความ เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ความ เหมาะสม
1. การกระทำ									
ความผิดทางการเงิน	4.32	.662	มากที่สุด	4.28	.746	มากที่สุด	4.28	.685	มากที่สุด
2. การฟอกเงินและ มาตรการป้องกัน และปราบปราม	4.25	.673	มากที่สุด	4.05	.761	มาก	4.20	.667	มาก
3. อาชญากรรมทาง เศรษฐกิจ	4.25	.689	มากที่สุด	4.13	.801	มาก	4.24	.701	มากที่สุด
4. อาชญากรรม คอมพิวเตอร์	4.22	.739	มากที่สุด	4.13	.759	มาก	4.16	.745	มาก
5. องค์กร อาชญากรรม ยาเสพติด	4.37	.780	มากที่สุด	4.25	.807	มากที่สุด	4.23	.728	มากที่สุด
6. อาชญากรรม การค้ำมนุษย์	4.14	.846	มาก	4.05	.843	มาก	4.16	.730	มาก
7. ผลกระทบกิจกรรม นอกกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับ องค์กร อาชญากรรม	4.30	.767	มากที่สุด	4.20	.788	มาก	4.24	.717	มากที่สุด
8. องค์กร อาชญากรรมกับ การทุจริตและ วิธีการป้องกัน	4.37	.675	มากที่สุด	4.30	.707	มากที่สุด	4.30	.691	มากที่สุด
รวม	4.28	.617	มากที่สุด	4.18	.665	มาก	4.23	.622	มากที่สุด



จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เนื้อหาวิชาการกระทำความผิดทางการเงิน การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ องค์กรอาชญากรรมยาเสพติด ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม และวิชาองค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยเนื้อหาวิชาอาชญากรรมการค้ามนุษย์ มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาการกระทำความผิดทางการเงิน องค์กรอาชญากรรมยาเสพติด และวิชาองค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยเนื้อหาวิชาการฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ อาชญากรรมการค้ามนุษย์ และวิชาผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิชาการกระทำความผิดทางการเงิน อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ องค์กรอาชญากรรมยาเสพติด ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม และวิชาองค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน เนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชามากที่สุด โดยเนื้อหาวิชาการฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และอาชญากรรมการค้ามนุษย์ มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของวิทยากรในรายวิชา

การประเมิน วิทยากรในรายวิชา	มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา และถ่ายทอดวิชาได้อย่าง เหมาะสม			มีเทคนิค วิธีการสอน เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา			ได้รับความรู้จากวิทยากร ตรงตามที่กำหนดไว้ใน หลักสูตร		
			ระดับ			ระดับ			ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความ เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ความ เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ความ เหมาะสม
1. การกระทำความผิด ทางการเงิน	4.38	.590	มากที่สุด	4.23	.648	มากที่สุด	4.25	.765	มากที่สุด
2. การฟอกเงินและ มาตรการป้องกัน และปราบปราม	4.28	.635	มากที่สุด	4.23	.648	มากที่สุด	4.32	.610	มากที่สุด
3. อาชญากรรมทาง เศรษฐกิจ	4.27	.681	มากที่สุด	4.28	.652	มากที่สุด	4.30	.624	มากที่สุด
4. อาชญากรรม คอมพิวเตอร์	4.21	.764	มากที่สุด	4.21	.734	มากที่สุด	4.21	.719	มากที่สุด
5. องค์การอาชญากรรม ยาเสพติด	4.36	.656	มากที่สุด	4.28	.668	มากที่สุด	4.29	.621	มากที่สุด
6. อาชญากรรมการค้า มนุษย์	4.24	.685	มากที่สุด	4.23	.681	มากที่สุด	4.26	.644	มากที่สุด
7. ผลกระทบกิจกรรม นอกกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับองค์กร อาชญากรรม	4.18	.755	มาก	4.15	.725	มาก	4.23	.697	มากที่สุด
8. องค์การอาชญากรรม กับการทุจริตและ วิธีการป้องกัน	4.29	.704	มากที่สุด	4.25	.705	มากที่สุด	4.26	.677	มากที่สุด
รวม	4.28	.584	มากที่สุด	4.23	.607	มากที่สุด	4.26	.593	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาต่อการประเมินวิทยากรในรายวิชา มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมในภาพรวม พบว่าวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าวิทยากรรายวิชาการกระทำความผิดทางการเงิน การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ องค์กรอาชญากรรมยาเสพติด อาชญากรรมการค้ามนุษย์ และวิทยากรรายวิชาองค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยวิทยากรวิชาผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยากรในรายวิชามีเทคนิควิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาในภาพรวมพบว่าวิทยากรในรายวิชามีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าวิทยากรรายวิชาการกระทำความผิดทางการเงิน การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ องค์กรอาชญากรรมยาเสพติด อาชญากรรมการค้ามนุษย์ และวิทยากรรายวิชาองค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน มีเทคนิควิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยวิทยากรวิชาผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม มีเทคนิควิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยากรในรายวิชาผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในภาพรวม พบว่าได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความรู้จากวิทยากรรายวิชาการกระทำความผิดทางการเงิน การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ องค์กรอาชญากรรมยาเสพติด อาชญากรรมการค้ามนุษย์ ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม และได้รับความรู้จากวิทยากรรายวิชาองค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน ตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรม

การประเมิน บรรยากาศในการจัดอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง	4.35	.523	มากที่สุด
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้า รับการฝึกอบรม	4.26	.552	มากที่สุด
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.36	.526	มากที่สุด
รวม	4.32	.495	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการประเมินบรรยากาศในการจัดอบรมในภาพรวม พบว่า บรรยากาศในการจัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเองมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของการประเมินการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่

การประเมิน การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	— X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหา และเวลาที่กำหนด	4.59	.517	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวก ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	4.67	.516	มากที่สุด
3. เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	4.67	.494	มากที่สุด
รวม	4.64	.471	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการประเมินการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในภาพรวม พบว่า การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ และผู้เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินวัสดุ อุปกรณ์ และระดับความเหมาะสมของเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

การประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ฝึกอบรม	— X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและ ทันสมัย	4.24	.600	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

การประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
2. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน	4.20	.616	มาก
3. อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ	4.18	.678	มาก
รวม	4.21	.586	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการประเมินวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่า วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย ความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก ที่สุด เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนครบถ้วน และอุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

### 3.2 การประเมินเรียนรู้ (Learning)

การประเมินความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของผู้เข้ารับการอบรมและตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

เนื้อหาวิชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้
1. การกระทำความผิดทางการเงิน			
1.1 บริษัทประกันชีวิตถือเป็นสถาบันการเงิน ที่อยู่ในการดูแลของ ธปท.	.36	.482	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

เนื้อหาวิชา	X	S.D.	ระดับความรู้
1.2 มาตรการที่ใช้ในการลงโทษผู้กระทำความผิดทางการเงินมีอยู่ 5 มาตรการ ได้แก่ ปรับ จำคุก ชดใช้ค่าเสียหาย อาัยัด และยึด	.62	.488	ปานกลาง
1.3 ความรับผิดชอบทางปกครองตามกฎหมายสถาบันการเงินประกอบด้วยการอาัยัดทรัพย์สินและห้ามออกนอกราชอาณาจักร	.67	.471	ปานกลาง
รวม	.55	.322	ปานกลาง
<b>2. การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม</b>			
2.1 เงินหรือทรัพย์สินที่ได้ใช้หรือมีไว้เพื่อใช้หรือสนับสนุนการกระทำความผิดมูลฐานเกี่ยวกับการก่อการร้ายไม่ถือเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับกระทำความผิด	.16	.371	ต้องปรับปรุง
2.2 การเสนอมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินต่อคณะรัฐมนตรีถือเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ปปง.	.92	.267	ดี
2.3 เงินจากการซื้อสิทธิขายเสียง ถือเป็นเงินสกปรก (DIRTY MONEY)	.98	.147	ดี
รวม	.69	.184	ดี
<b>3. อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ</b>			
3.1 Occupation Crime ถือว่าเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ	.73	.447	ดี
3.2 การให้สินเชื่อโดยมิชอบถือว่าเป็นความผิดเกี่ยวกับการเงินการธนาคารซึ่งอยู่ในขอบข่ายของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ	.84	.371	ดี
3.3 การทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาถือว่าเป็นความผิดเกี่ยวกับการค้าพาณิชย์ซึ่งอยู่ในขอบข่ายของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ	.87	.339	ดี
รวม	.81	.217	ดี

ตาราง 8 (ต่อ)

เนื้อหาวิชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้
<b>4. อาชญากรรมคอมพิวเตอร์</b>			
4.1 Hacker หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะทางคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี จนสามารถเข้าสู่ระบบได้ เพื่อทำลายหรือลบไฟล์ข้อมูลทำให้ระบบคอมพิวเตอร์เสียหาย	.67	.471	ปานกลาง
4.2 การ Download ภาพ เพลง MP 3 ภาพยนตร์ ที่ละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์	.74	.442	ดี
4.3 UNA Bomber ถือเป็นกลุ่มอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์	.70	.463	ดี
รวม	.70	.282	ดี
<b>5. อาชญากรรมยาเสพติด</b>			
5.1 พม่าถือเป็นแหล่งผลิตยาบ้าที่สำคัญในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	.92	.267	ดี
5.2 UNODC เรียกว่า สำนักงานอาชญากรรมและยาเสพติดดสหประชาชาติ	.82	.390	ดี
5.3 ลักษณะพิเศษของอาชญากรรมยาเสพติดมีผู้เสียหายโดยตรง	.38	.488	ปานกลาง
รวม	.70	.246	ดี
<b>6. อาชญากรรมการค้ามนุษย์</b>			
6.1 ผู้หญิง เด็ก และคนชราถือเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์	.62	.488	ปานกลาง
6.2 ผู้หญิงที่สมัครใจค้าประเวณีโดยมีผู้เป็นธุระจัดหาไม่ถือว่าเหยื่อการค้ามนุษย์	.47	.502	ปานกลาง
6.3 การบังคับผู้หญิงเพื่อให้สำเร็จความใคร่ของผู้อื่นเพื่อการอนาจารเพื่อการค้าประเวณี ถือเป็นการค้าบริการทางเพศที่เป็นการค้ามนุษย์	.91	.283	ดี
รวม	.67	.198	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

เนื้อหาวิชา	X	S.D.	ระดับความรู้
<b>7. อาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน</b>			
7.1 การที่ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นจำนวนเกินกว่าร้อยละหกสิบของผู้มีสิทธิเลือกตั้งถือเป็นดัชนีที่บ่งชี้ว่าการคอร์รัปชันมีน้อยในสังคม	.21	.407	ต้องปรับปรุง
7.2 การกระทำความผิดที่มีรูปแบบการใช้อิทธิพลทำให้การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก	.78	.415	ดี
7.3 จุดมุ่งหมายในการทำลายองค์กรอาชญากรรมเป็นแนวคิดของกฎหมายสหรัฐ ตาม พ.ร.บ. องค์กรที่อยู่ภายใต้อิทธิพลที่ทุจริต (RICO)	.90	.299	ดี
รวม	.63	.224	ปานกลาง
<b>8. ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม</b>			
8.1 กลุ่มองค์กรอาชญากรรมโคลัมเบีย (Colombia Cartels) ถือเป็นองค์กรอาชญากรรมที่สำคัญของโลก	.95	.228	ดี
8.2 สาเหตุของการปราบปรามองค์กรอาชญากรรมไม่ได้ผลเท่าที่ควรเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงความร้ายแรงและความสำคัญของการปราบปรามองค์กรอาชญากรรม	.75	.435	ดี
8.3 การพนันและการรับจ้างทวงหนี้ด้วยความรุนแรงไม่ถือเป็นกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม	.21	.407	ต้องปรับปรุง
รวม	.63	.198	ปานกลาง
รวม	.69	.138	ดี

จากตาราง 8 พบว่าผู้เข้ารับการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับดี หากพิจารณารายข้อพบว่าผู้เข้ารับการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ อาชญากรรมยาเสพติด อยู่ในระดับดี โดยมี



ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การกระทำความผิดทางการเงิน อาชญากรรมการค้ามนุษย์ อาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน และผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อาชญากรรม อยู่ในระดับปานกลาง

### 3.3 การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior)

การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ภายหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 92 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และการนำความรู้ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

	พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ	3.90	.771	มาก
2.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร	3.68	.876	มาก
3.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม	3.24	.618	ปานกลาง
4.	ท่านรับรู้ปัญหาและผลกระทบขององค์กรอาชญากรรมรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมไทยมากยิ่งขึ้น	3.98	.419	มาก
5.	ท่านมีเครือข่ายในการประสานงานด้านป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม	3.91	1.002	มาก
6.	ท่านปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมตามแนวทางที่ต้องการ	3.77	.939	มาก
7.	ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม	3.97	.818	มาก
8.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	3.67	.631	มาก
9.	ท่านตระหนักถึงปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย และต้องการมีส่วนร่วมในการป้องกันมากขึ้น	4.16	.598	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

พฤติกรรมปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
10. ท่านมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงานป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม	4.02	.695	มาก
11. ท่านคิดว่าการป้องกันปัญหาอาชญากรรมเป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคม	4.49	.602	มากที่สุด
รวม	3.89	.521	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าการป้องกันปัญหาอาชญากรรมเป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร รับรู้ปัญหาและผลกระทบขององค์กรอาชญากรรมรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมไทยมากยิ่งขึ้น มีเครือข่ายในการประสานงานด้านป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมตามแนวทางที่ต้องการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ตระหนักถึงปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงานป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม อยู่ในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมอยู่ในระดับปานกลาง

### 3.4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Result)

การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ ประโยชน์และผลลัพธ์ที่องค์กรได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

ผลลัพธ์ต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้องค์กรของท่านมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในหัวข้อการป้องกันอาชญากรรมลดน้อยลง	3.65	1.152	มาก
2. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาจัดทำมาตรการในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร	3.24	.747	ปานกลาง
3. หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้ปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรน้อยลง	3.37	.934	ปานกลาง
4. หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยน้อยลง	3.27	.891	ปานกลาง
5. หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม	3.66	.881	มาก
6. หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้หน่วยงานของท่านมีเครือข่ายในการป้องกันอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น	4.10	.852	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมากขึ้น	4.09	.910	มาก
รวม	3.63	.754	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดได้รับประโยชน์และจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในหัวข้อการป้องกันอาชญากรรมลดน้อยลง หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม การอบรมทำให้หน่วยงานมีเครือข่ายในการป้องกันอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการเข้ารับการฝึกอบรมทำให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาจัดทำมาตรการในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร หลักสูตรการฝึกอบรมทำให้ปัญหา

อาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรน้อยลง และหลักสูตรการฝึกอบรมทำให้ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยน้อยลง อยู่ในระดับปานกลาง

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

การประเมิน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
ปฏิบัติการ	ชาย	4.33	.448	90	2.054	.043*
	หญิง	4.11	.544			
การเรียนรู้	ชาย	16.06	3.061	90	-.533	.595
	หญิง	16.44	3.320			
พฤติกรรม	ชาย	3.95	.503	90	1.809	.074
	หญิง	3.74	.542			
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	ชาย	3.66	.722	90	.660	.511
	หญิง	3.54	.836			

จากตาราง 11 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนการประเมินปฏิบัติการ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมิน  
 ปฏิกริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อ  
 องค์กร จำแนกตามอายุ

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ปฏิกริยา	ระหว่างกลุ่ม	2	.181	.091	.379	.686
	ภายในกลุ่ม	89	21.293	.239		
	รวม	91	21.474			
การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	7.456	3.728	.376	.687
	ภายในกลุ่ม	89	881.761	9.907		
	รวม	91	889.217			
พฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.252	.126	.459	.634
	ภายในกลุ่ม	89	24.430	.274		
	รวม	91	24.682			
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.177	.089	.153	.859
	ภายในกลุ่ม	89	51.612	.580		
	รวม	91	51.789			

จากตาราง 12 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ  
 ประเมินปฏิกริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อ  
 องค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมิน  
 ปฏิกริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อ  
 องค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ปฏิกริยา	ระหว่างกลุ่ม	2	.054	.027	.113	.893
	ภายในกลุ่ม	89	21.420	.241		
	รวม	91	21.474			

ตาราง 13 (ต่อ)

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	22.065	11.032	1.132	.327
	ภายในกลุ่ม	89	867.153	9.743		
	รวม	91	889.217			
พฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.035	.018	.064	.938
	ภายในกลุ่ม	89	24.646	.277		
	รวม	91	24.682			
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.106	.553	.971	.383
	ภายในกลุ่ม	89	50.683	.569		
	รวม	91	51.789			

จากตาราง 13 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ ประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามอายุราชการ

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.523	.262	1.111	.334
	ภายในกลุ่ม	89	20.951	.235		
	รวม	91	21.474			
การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	76.311	38.156	4.177	.018*
	ภายในกลุ่ม	89	812.906	9.134		
	รวม	91	889.217			

ตาราง 14 (ต่อ)

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.207	.104	.377	.687
	ภายในกลุ่ม	89	24.474	.275		
	รวม	91	24.682			
ผลลัพธ์ที่เกิดต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.317	.159	.274	.761
	ภายในกลุ่ม	89	51.472	.578		
	รวม	91	51.789			

จากตาราง 14 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิภิกิริยา การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนการประเมินการเรียนรู้ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีการ Scheffe ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของอายุราชการ ในการประเมินการเรียนรู้

กลุ่มประชากร	$\bar{X}$	ไม่เกิน 23 ปี	24 - 29 ปี	30 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 23 ปี	3.94	-	-1.4665	.6349
24 - 29 ปี	4.31	-	-	2.1004*
30 ปีขึ้นไป	3.79	-	-	-

จากตาราง 15 พบว่า คู่ที่มีความเห็นต่างกัน คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป กับ 24 - 29 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

การประเมิน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
ปฏิบัติการ	ป.ตรี หรือเทียบเท่า	4.33	.448	90	.422	.674
	ป.โท หรือสูงกว่า	4.11	.544			
การเรียนรู้	ป.ตรี หรือเทียบเท่า	16.06	3.061	90	-.903	.369
	ป.โท หรือสูงกว่า	16.44	3.320			
พฤติกรรม	ป.ตรี หรือเทียบเท่า	3.95	.503	90	-.739	.462
	ป.โท หรือสูงกว่า	3.74	.542			
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	ป.ตรี หรือเทียบเท่า	3.95	.503	90	-.199	.843
	ป.โท หรือสูงกว่า	3.74	.542			

จากตาราง 16 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.483	.161	.675	.570
	ภายในกลุ่ม	88	20.991	.239		
	รวม	91	21.474			
การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	15.814	5.271	.531	.662
	ภายในกลุ่ม	88	873.403	9.925		
	รวม	91	889.217			



ตาราง 17 (ต่อ)

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	.724	.241	.887	.451
	ภายในกลุ่ม	88	23.958	.272		
	รวม	91	24.682			
ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.752	.251	.432	.731
	ภายในกลุ่ม	88	51.038	.580		
	รวม	91	51.789			

จากตาราง 17 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าอบรมในเชิงปริมาณแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิภริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิภริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การประเมิน	หน่วยงาน	X	S.D.	df	t	Sig.
ปฏิภริยา	ภายใน	4.16	.478	90	-1.828	.071
	ภายนอก	4.35	.481			
การเรียนรู้	ภายใน	16.39	3.278	90	.593	.555
	ภายนอก	16.00	3.020			
พฤติกรรม	ภายใน	3.70	.532	90	-3.273	.002*
	ภายนอก	4.04	.463			

ตาราง 18 (ต่อ)

การประเมิน	หน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร	ภายใน	3.29	.783	90	-4.168	.000*
	ภายนอก	3.90	.614			

จากตาราง 18 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ และการประเมินการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

#### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยการเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละรายการ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกมาจากข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงใน 3 ลำดับแรก ดังนี้

ตาราง 19 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับสถานที่ในการจัดอบรม

สถานที่ในการจัดอบรม	ความถี่	ลำดับที่
โรงแรมในกรุงเทพ	44	1
โรงแรมในต่างจังหวัด	39	2
ห้องประชุมของสำนักงานกิจการยุติธรรม	62	3

จากตาราง 19 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าควรให้มีสถานที่ในการจัดอบรมเป็นโรงแรมในกรุงเทพ เป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 44 คน รองลงมาโรงแรมในต่างจังหวัด จำนวน 39 คน และห้องประชุมของสำนักงานกิจการยุติธรรม จำนวน 62 คน ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับสถานที่ในการศึกษาดูงาน

สถานที่ในการศึกษาดูงาน	ความถี่	ลำดับที่
หน่วยงานระดับนโยบายในประเทศ	28	1
หน่วยงานระดับปฏิบัติในประเทศ	33	2
สถานที่ที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นจริง	27	3

จากตาราง 20 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าควรให้มีสถานที่ในการศึกษาดูงานเป็นหน่วยงานระดับนโยบายในประเทศ เป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 28 คน รองลงมาหน่วยงานระดับปฏิบัติในประเทศ จำนวน 33 คน และสถานที่ที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นจริง จำนวน 27 คน ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการจัดอบรม

รูปแบบการจัดอบรม	ความถี่	ลำดับที่
บรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ	62	1
การรับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน	40	2
การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	29	3

จากตาราง 21 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าควรให้มีรูปแบบการจัดอบรม เป็นบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 62 คน รองลงมาการรับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน จำนวน 40 คน และสถานที่ที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นจริง จำนวน 29 คน ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณสมบัติวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม

คุณสมบัติวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม	ความถี่	ลำดับที่
มีทักษะ ความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี	42	1
มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง	30	2
นำเสนอข้อมูลที่มีความทันสมัย	38	3

จากตาราง 22 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม พบว่ามีทักษะ ความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี เป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 42 คน มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง จำนวน 30 คน และนำเสนอข้อมูลที่มีความทันสมัย จำนวน 38 คน ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับ บุคคลที่มีความเหมาะสมและที่อยากให้เป็นวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม

บุคคลที่มีความเหมาะสมและที่อยากให้เป็น วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม	ความถี่	ลำดับที่
ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐ	29	1
ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานเอกชน	22	2
ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ	16	3

จากตาราง 23 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่มีความเหมาะสมและที่อยาก ให้เชิญมาเป็นวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมพบว่าควรเป็นผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐ เป็น ลำดับที่ 1 มีจำนวน 29 คน รองลงมาผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานเอกชน จำนวน 22 คน และผู้บริหาร ของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 16 คน ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรม ที่เหมาะสม

ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรม ที่เหมาะสม	ความถี่	ลำดับที่
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและ ตรงต่อเวลา	38	1
การดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	37	2
ภายในห้องเรียนไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรม	38	3

จากตาราง 24 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรม ที่เหมาะสมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรงต่อเวลา เป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 38 คน รองลงมาการดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 37 คน และภายในห้องเรียนไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรม จำนวน 38 คน ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	ความถี่	ลำดับที่
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	30	1
สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ได้ดี	34	2
มีบุคลิกภาพดี	24	3

จากตาราง 25 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม พบว่า เจ้าหน้าที่ควรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 30 คน รองลงมาสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ได้ดี จำนวน 34 คน และควรมีบุคลิกภาพดี จำนวน 24 คน ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญในการฝึกอบรม

วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญในการฝึกอบรม	ความถี่	ลำดับที่
อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ Notebook	46	1
ระบบอินเทอร์เน็ต	30	2
สื่อโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ชุดหูฟัง ไมโครโฟน เครื่องอัดเสียง	31	3

จากตาราง 26 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญในการฝึกอบรม พบว่า อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ Notebook มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 46 คน รองลงมาระบบอินเทอร์เน็ต จำนวน 30 คน และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ชุดหูฟัง ไมโครโฟน เครื่องอัดเสียง จำนวน 31 คน ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในโครงการฝึกอบรม

รูปแบบการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในโครงการฝึกอบรม	ความถี่	ลำดับที่
ทักษะและประสบการณ์	46	1
ทางปฏิบัติ	46	2
ทางทฤษฎี	52	3

จากตาราง 27 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในโครงการฝึกอบรม พบว่า การเรียนรู้แบบทักษะและประสบการณ์ มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 มีจำนวน 46 คน รองลงมาทางปฏิบัติ จำนวน 46 คน และทางทฤษฎี จำนวน 52 คน ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการปรับปรุงในโครงการฝึกอบรมนักรับราชการยุติธรรม

เรื่องที่ต้องการปรับปรุงในโครงการฝึกอบรมนักรับราชการยุติธรรม	ความถี่	ลำดับที่
เนื้อหาวิชา	23	1
ระยะเวลา	21	2
วิทยากร	21	3

จากตาราง 28 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการปรับปรุงในโครงการฝึกอบรมนักรับราชการยุติธรรม พบว่า ต้องการปรับปรุงเนื้อหาวิชา เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 23 คน รองลงมาความต้องการปรับปรุง ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 21 คน และความต้องการปรับปรุงวิทยากร ในรายวิชา จำนวน 21 คน ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

### 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาที่เหมาะสมสำหรับเพิ่มเติมในหลักสูตร

- 1.1 รูปแบบโครงสร้างและวิธีการดำเนินงานขององค์กรอาชญากรรม
- 1.2 กรณีศึกษาต่างๆ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม

- 1.3 กฎหมาย เครื่องมือ กลไก ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- 1.4 การบริหารงานในองค์กร แนวคิดและทฤษฎีใหม่ๆ
- 1.5 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
- 1.6 ความรู้ในกระบวนการยุติธรรม
- 1.7 รูปแบบการก่ออาชญากรรม ปัญหาของการปราบปรามอาชญากรรม และการแก้ไขปัญหที่ทำให้การปราบปรามองค์กรอาชญากรรมไม่สัมฤทธิ์ผล
- 1.8 การบริหารความยุติธรรม
- 1.9. จิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารงาน
- 1.10 การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหารในองค์กร
- 1.11 การบริหารงานโครงการ และการบริหารความร่วมมือระหว่างองค์กร

## 2. การฝึกอบรมไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์

- 2.1 ควรเพิ่มการแบ่งกลุ่มสังเคราะห์ สรุปผล แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันและให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
- 2.2 ควรจัดเวทีสัมมนาทบทวน เป็นระยะ 1-2 ปี ต่อครั้ง ๆ ละ 2-3 วัน ให้มีการพบปะกันในพื้นที่อบรมหลักสูตรแล้วจัดอบรม และสัมมนาต่อยอดเพิ่มเติมให้สูงขึ้น
- 2.3 ควรมีการดูงานความร่วมมือกับหน่วยงานปราบปรามในต่างประเทศ เนื่องจากปัจจุบันองค์กรอาชญากรรมได้เปลี่ยนเป็นรูปแบบ transaction crime และศึกษาดูงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับองค์กรอาชญากรรม ทั้งภาครัฐและเอกชน การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศในองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้เห็นการปฏิบัติจริงมากกว่าการศึกษาทางทฤษฎี
- 2.4 วิทยากรควรถ่ายทอดปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะให้มากขึ้น
- 2.5 ควรให้มีการแนะนำแลกเปลี่ยนการทำงานระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน และให้ผู้อบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำปัญหาคดีที่เป็นจริงและให้กลุ่มสรุปและให้มีการนำเสนอปัญหาและวิธีการแก้ไข
- 2.6 ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม positive understanding มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2.7 การเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญขององค์กรอาชญากรรมมาบรรยายให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น วิทยากรจากต่างประเทศ ได้แก่ FBL CIA ผู้พิพากษา และอัยการ เป็นต้น
- 2.8 ควรมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น
- 2.9 ควรกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมให้แคบหรือเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เนื้อหาหลักสูตรควรเน้นเรื่องที่ทันสมัย กำลังอยู่ในความสนใจของสังคม
- 2.10 ควรเน้นทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และเจาะจงรายละเอียดเนื้อหาวิชาทุกหัวข้อ ให้ลึกมากขึ้น

- 2.11 ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน และให้มีการดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
- 2.12 ผู้ผ่านการฝึกอบรมความรับเป็นผู้ประสานการปฏิบัติงานของเครือข่าย
- 2.13 ควบคุมจัดการสัมมนากลุ่มย่อยอย่างจริงจังจะช่วยให้การฝึกอบรมไปใช้ได้จริงจังและเป็นประโยชน์
- 2.14 แจงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 2.15 ควบคุมจัดทำหลักสูตรฯ ให้เป็นระดับกลาง ระดับสูง โดยให้เทียบเท่า ก.พ.
- 2.16 ควบคุมคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติอยู่ในขอบข่ายตามหลักสูตรของการฝึกอบรม และควบคุมคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงกับลักษณะงานของผู้เข้ารับการอบรม หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ส่งเข้าฝึกอบรม

### 3. ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

- 3.1 ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอาชญากรรม ประสบการณ์ และมุมมองใหม่ที่ไม่รู้จักมาก่อน จากการศึกษาดูงาน
- 3.2 กระบวนการทำงานขององค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
- 3.3 แนวทาง/กฎหมาย/เครื่องมือในการปราบปราม
- 3.4 เครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนมิตรภาพผู้เข้ารับการอบรม เครือข่ายที่จะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานแบบบูรณาการในอนาคตเข้าใจสถานการณ์
- 3.5 รับรู้ปัญหาและอุปสรรคของประเทศในภาพรวมของการบริหารจัดการยุติธรรม เห็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นชัดเจนขึ้น
- 3.6 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม
- 3.7 รายละเอียดแบบที่วิทยากรในแต่ละด้านนำมาเสนอในห้องบรรยาย ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนามากขึ้น
- 3.8 แนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหา การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้สัมผัสกับหน่วยงานที่ป้องกันปราบปรามองค์กรอาชญากรรม
- 3.9 เจ้าหน้าที่อบรมให้บริการและอำนวยความสะดวกเป็นกันเองดี
- 3.10 นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำงาน และเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ ไปนำไปถ่ายทอดความรู้เพื่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมต่อไป
- 3.11 เทคนิควิธีการ และแนวคิดในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม



#### 4. ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมให้มากขึ้น เป็น 30 วัน มากที่สุด รองลงมาควรเพิ่มเป็น 60 วัน และ 45 วัน ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนเห็นว่าระยะเวลาที่ใช้อบรมอยู่เหมาะสมอยู่แล้ว และบางส่วนเห็นควรให้ลดระยะเวลาการฝึกอบรมให้น้อยลง เป็น 15 - 20 วัน



## บทที่ 5

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร  
กิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม โดยสรุปผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม  
สรุปผลได้ดังนี้

##### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 คน พบว่า  
ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 48 - 52 ปี ประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 25 - 30 ปี อายุ  
ราชการอยู่ในช่วง 24 - 29 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า และเข้ารับการฝึกอบรมใน  
ปีงบประมาณ 2551

##### 2. ข้อมูลหน่วยงานสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานภายนอกกระทรวงยุติธรรม

##### 3. การทดสอบสมมุติฐาน

**สมมุติฐานที่ 1** การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมมีแนวโน้ม  
ไปในทางที่ดี

การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) หรือความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม  
ในด้านเนื้อหาวิชา วิทยากร บรรยากาศในการจัดอบรม การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์  
และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ปรากฏผลดังนี้

##### (1) ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่าเนื้อหาวิชามีความเหมาะสม  
กับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาองค์กร  
อาชญากรรมยาเสพติด และวิชาองค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน มีความเหมาะสมกับ  
ผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ วิชาการกระทำความผิดทางการเงิน  
ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม การฟอกเงินและมาตรการ  
ป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และอาชญากรรม  
การค้ำมนุษย์ ตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์  
สามารถนำไปพัฒนางานและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าเนื้อหาวิชาวิชาการองค์การอาชีวศึกษากับการทุจริตและวิธีการป้องกัน เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือวิชาการกระทำ ความผิดทางการเงิน องค์การอาชีวศึกษายาเสพติด ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ องค์การอาชีวศึกษา อาชีวศึกษามหาวิทยาลัย และอาชีวศึกษาคอมพิวเตอร์ การฟอกเงินและ มาตรการป้องกันและปราบปราม และอาชีวศึกษาค้ามนุษย์ ตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่า เนื้อหาวิชา มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชา มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเนื้อหาวิชาของ องค์การอาชีวศึกษากับการทุจริตและวิธีการป้องกัน มีเนื้อหาวิชาที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อ วิชา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาเนื้อหาวิชาการกระทำ ความผิดทางการเงิน อาชีวศึกษา ทางเศรษฐกิจ ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การอาชีวศึกษา องค์การ อาชีวศึกษายาเสพติด การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชีวศึกษาคอมพิวเตอร์ และอาชีวศึกษาค้ามนุษย์ ตามลำดับ

#### (2) ความเหมาะสมของวิทยากร

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าวิทยากรมีความรอบรู้ใน เนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าวิทยากรรายวิชาการกระทำ ความผิดทางการเงิน มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาวิทยากรรายวิชาขององค์การอาชีวศึกษายาเสพติด องค์การ อาชีวศึกษากับการทุจริตและวิธีการป้องกัน การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม อาชีวศึกษาทางเศรษฐกิจ อาชีวศึกษาค้ามนุษย์ อาชีวศึกษาคอมพิวเตอร์ และผลกระทบ กิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การอาชีวศึกษา ตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่าวิทยากรในรายวิชา มีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิทยากรรายวิชาอาชีวศึกษาทางเศรษฐกิจ และองค์การอาชีวศึกษายาเสพติด มีเทคนิค วิธีการสอน เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาวิทยากรวิทยากรรายวิชาของ องค์การ อาชีวศึกษากับการทุจริตและวิธีการป้องกัน กระทำ ความผิดทางการเงิน การฟอกเงินและมาตรการ ป้องกันและปราบปราม อาชีวศึกษาค้ามนุษย์ อาชีวศึกษาคอมพิวเตอร์ และผลกระทบกิจกรรม นอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การอาชีวศึกษา ตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่าได้รับความรู้จากวิทยากรตรง ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าได้รับความรู้จากวิทยากรรายวิชาการฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปรามเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาได้รับความรู้จากวิทยากรรายวิชาอาชีวศึกษาทางเศรษฐกิจ องค์การอาชีวศึกษายาเสพติด อาชีวศึกษากับการทุจริตและวิธีการป้องกัน อาชีวศึกษาค้ามนุษย์ การกระทำ ความผิด

ทางการเงิน ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม และอาชญากรรม คอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

(3) ความเหมาะสมของบรรยากาศในการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่า บรรยากาศในการจัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาบรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามลำดับ

(4) ความเหมาะสมของการดำเนินการจัดอบรมของเจ้าหน้าที่

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่า การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ และเจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

(5) ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่า วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สื่อสื่อดิจิทัลมีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนครบถ้วน และอุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ ตามลำดับ

จากผลการประเมินข้างต้น พบว่าโครงการฝึกอบรมนักบริหารกิจการยุติธรรม มีแนวโน้มในทางที่ดี ดังนี้

1. ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่าเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

2. ความเหมาะสมของวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด วิทยากรในรายวิชามีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

3. บรรยากาศในการจัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

4. การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

5. วัตถุประสงค์ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมมีแนวโน้มไปในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1

**สมมุติฐานที่ 2** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนการประเมินปฏิบัติการ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2

(2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

(3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

(4) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ จำแนกตามอายุราชการ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนการประเมินการเรียนรู้ (ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม) พบว่าคู่ที่มีความเห็นต่างกัน คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป กับ 24 – 29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2

(5) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

(6) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 3** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรแตกต่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมนอกสังกัดกระทรวงยุติธรรม ปรากฏผลดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ และการประเมินการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

(2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมุติฐานข้อที่ 3

### การอภิปรายผลการศึกษา

จากการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม จำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. อภิปรายผลของความแตกต่างที่มาจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม

ตาราง 29 ความแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ตัวแปร	เพศ	อายุ	ประสบการณ์ ทำงาน	อายุ ราชการ	ระดับ การศึกษา
การประเมินปฏิบัติการ	✓				
การประเมินการเรียนรู้				✓	
การประเมินพฤติกรรม					
การประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร					

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ และอายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เพศและอายุราชการมีความแตกต่างกัน อภิปรายได้ดังนี้

ตาราง 30 ความแตกต่างของเพศและอายุราชการต่อการประเมินปฏิบัติการ และการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมิน	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย
ปฏิบัติการ	เพศชาย	4.33
	หญิง	4.11
	อายุราชการ	
การเรียนรู้	ไม่เกิน 23 ปี	3.94
	24 - 29 ปี	4.31
	30 ปีขึ้นไป	3.79

จากตาราง 30 พบว่า เพศชายส่วนใหญ่มีการประเมินผลโครงการ มีแนวโน้มที่ดีกว่า เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และให้ความสนใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมมากกว่าเพศหญิง

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 24 – 29 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมมีแนวโน้มดีกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุราชการไม่เกิน 23 ปี และอายุราชการ 30 ปี ขึ้นไป ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูงมาก และยังเป็นกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสนใจศึกษาความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ประกอบกับปัจจุบันองค์กรอาชญากรรมได้มีการเปลี่ยนรูปแบบที่สลับซับซ้อนยากต่อการป้องกันและปราบปราม รูปแบบอาชญากรรมได้มีการเปลี่ยนแปลงจากปัจเจกบุคคลมาเป็นอาชญากรรมข้ามชาติ อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการก่ออาชญากรรม และใช้ปราบปรามอาชญากรรม ฉะนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่อยู่ในมีอายุราชการอยู่ในช่วงดังกล่าว จึงมีความสนใจและมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ซึ่งมีเป็นพลวัตสูง และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยภาพรวม ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมอยู่ในระดับดี โดยมีความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และอาชญากรรมยาเสพติดอยู่ในระดับดีมาก

สำหรับการประเมินพฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเป็นเพศชาย มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน อายุราชการ ระดับการศึกษา ตลอดจนในแต่ละปีงบประมาณเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมมีความใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ของหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## 2. อภิปรายผลของความแตกต่างหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงยุติธรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุที่ทำให้หน่วยงานแตกต่างกัน อภิปรายได้ดังนี้



ตาราง 31 ความแตกต่างของการสังกัดหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงยุติธรรมต่อการประเมินพฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

การประเมิน	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย
พฤติกรรม	ภายใน	3.70
	ภายนอก	4.04
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	ภายใน	3.29
	ภายนอก	3.90

จากตาราง 31 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายนอกสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีพฤติกรรม การนำความรู้ภายหลังจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติ และหน่วยงานได้รับผลประโยชน์จากการฝึกอบรม มีแนวโน้มดีกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายในสังกัดกระทรวงยุติธรรม เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม และการป้องกันและปราบปรามองค์กร อาชญากรรม ได้แก่ ตุลาการ อัยการ ทหาร ตำรวจ ทนายความ อีกทั้ง หลักสูตรการฝึกอบรม ดังกล่าวยังเป็นเรื่องใหม่ที่แปลกใหม่สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายนอก จึงมีความสนใจและมีทัศนคติ ที่ดีทำให้มีแนวโน้มในการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ดีกว่าผู้เข้ารับ การฝึกอบรมภายในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบกับหน่วยงานต้นสังกัดภายนอกยังได้รับ ประโยชน์โดยตรงจากการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนอก สังกัดกระทรวงยุติธรรมจึงได้มีการนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปปฏิบัติได้มากกว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสังกัด

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานยุติธรรม เห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรม ดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีตนเองมีความรู้และคุ้นเคยเป็นอย่างดี จึงทำให้มีการประเมินผลโครงการ ค่อนข้างต่ำกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายนอก ประกอบกับเรื่อง การป้องกันและปราบปรามองค์กร อาชญากรรมเป็นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ซึ่งทำให้มีปัจจัย อื่นๆ แทรกซ้อนค่อนข้างมาก จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายในสังกัดมีการประเมินผลในทางลบ

### 3. การอภิปรายเนื้อหาของผลการประเมิน

**3.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเป็นการประเมิน ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม** แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ของเนื้อหาวิชา วิทยาการในรายวิชา จำนวน 8 วิชา ที่ได้มีการฝึกอบรมและมีความคล้ายคลึงกันใน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2553 บรรยายภาคในการจัดอบรม การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ และวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ดังนี้

3.1.1 ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ซึ่งได้ทำการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา จำนวน 8 วิชา ที่ได้มีการฝึกอบรมซึ่งมีเนื้อหาวิชาที่ตรงกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - 2553 ว่ามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้ และมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชา โดยภาพรวมพบว่าเนื้อหาวิชาที่มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม และเนื้อหาวิชาที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด และเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงว่าจะต้องมีส่วนที่ต้องปรับปรุงอยู่บางประการเกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชาให้สามารถนำไปปฏิบัติและพัฒนาได้จริงเพื่อให้ได้รับผลสูงสุด

3.1.2 ด้านความเหมาะสมของวิทยากรในรายวิชา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกระบวนการยุติธรรม และการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรอิสระ หน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชน จึงได้ทำการประเมินความเหมาะสมของวิทยากร จำนวน 8 วิชา ที่ได้มีการบรรยาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2553 ว่าวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสม มีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยภาพรวมพบว่า วิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสม วิทยากรในรายวิชา มีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

3.1.3 ด้านบรรยากาศในการจัดอบรม ในภาพรวมพบว่าบรรยากาศในการจัดอบรม มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.4 ด้านการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด

3.1.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ทั้งด้านสื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย มีเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนครบถ้วน และอุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ แสดงว่าต้องมีข้อบกพร่องอยู่บางประการจึงควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้สำหรับการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น



การศึกษาความเหมาะสมโครงการ 5 หัวข้อย่อยข้างต้น จึงสอดคล้องกับสรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

### 3.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) หรือการประเมินความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

การประเมินความรู้ ความเข้าใจความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับดี หากพิจารณารายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมาวิชาอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ อาชญากรรมยาเสพติด การฟอกเงินและมาตรการป้องกัน และปราบปราม อาชญากรรมการค้ามนุษย์ อาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน และผลกระทบ กิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม แต่หากพิจารณาลงไปถึงประเด็นย่อยในแต่ละรายวิชาพบว่า บางข้อยังต้องมีการปรับปรุง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ระยะเวลาผ่านมาหลายปีแล้ว จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถจำรายละเอียดเนื้อหาวิชาในแต่ละวิชาได้ไม่ทั้งหมด ซึ่งตรงกับ วิบูลย์ บุญยชรโรกุล (2545 : 151-152) กล่าวว่าประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Outcome Evaluation) เป็นการตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเมื่อสิ้นสุดหัวข้อวิชาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติไปสู่ระดับที่พึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการอบรมหรือไม่

สรุปการประเมินผลโครงการฝึกอบรมด้านความรู้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 ปรากฏผลตามตาราง 33

ตาราง 33 แสดงความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553

ความรู้	ปีงบประมาณ								— X รวม
	พ.ศ. 2550		พ.ศ. 2551		พ.ศ. 2552		พ.ศ. 2553		
	— X	ระดับ ความรู้	— X	ระดับ ความรู้	— X	ระดับ ความรู้	— X	ระดับ ความรู้	
ความรู้ก่อนเข้า รับการอบรม	2.58	น้อย	3.15	ปาน กลาง	2.87	ปาน กลาง	3.06	ปาน กลาง	2.92
ความรู้หลังการ อบรม	4.00	มาก	4.20	มาก	4.23	มาก ที่สุด	4.29	มาก ที่สุด	4.18

ที่มา : สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากตาราง 33 จากผลการประเมิน พบว่าภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ก่อนเข้ารับการอบรม อยู่ในระดับน้อย ส่วนความรู้หลังการอบรม อยู่ในระดับดี ซึ่งจากผลการศึกษาด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้างต้น จึงสอดคล้องกับสรุปการประเมินผลของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยภาพรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับดี

### 3.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมโดยมีความคิดว่าการป้องกันปัญหาอาชญากรรมเป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคม ตระหนักถึงปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับงานป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม รับรู้ปัญหาและผลกระทบขององค์กรอาชญากรรมรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมไทยมากยิ่งขึ้น แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม มีเครือข่ายในการประสานงานด้านป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ มีการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมตามแนวทางที่ต้องการ นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน และมีการนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ซึ่งตรงกับสมคิด บางโม (2547 : 116-120) ได้กล่าวไว้ตรงกับทฤษฎีของ แฮมบลิน (A.C. Hamblin) ว่าการประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรหลังจากได้เรียนรู้การฝึกอบรมแล้ว โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่มักจะกำหนดวัตถุประสงค์เน้นหนักไปในด้านพฤติกรรมการทำงานและถือว่า ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม คือ การสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในทางที่ต้องการ

สรุปการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำผลจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเองและงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 ปรากฏผลตามตาราง 34

ตาราง 34 แสดงพฤติกรรมกรรมการนำผลของการอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553

การนำผล จากการ ฝึกอบรม ไปใช้	ปีงบประมาณ								
	พ.ศ. 2550		พ.ศ. 2551		พ.ศ. 2552		พ.ศ. 2553		รวม
	—	ระดับ	—	ระดับ	—	ระดับ	—	ระดับ	
	X	การ ปฏิบัติ	X	การ ปฏิบัติ	X	การ ปฏิบัติ	X	การ ปฏิบัติ	
พัฒนา ตนเอง	3.37	ปาน กลาง	4.42	มาก ที่สุด	4.40	มาก ที่สุด	4.32	มาก ที่สุด	4.12
การ ปฏิบัติงาน	3.62	มาก	4.36	มาก ที่สุด	4.37	มาก ที่สุด	4.32	มาก ที่สุด	4.16

ที่มา : สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากตาราง 34 จากผลการประเมิน พบว่าภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมกรรมการนำผลจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษาด้านพฤติกรรมข้างต้น จึงสอดคล้องกับสรุปการประเมินผลของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมกรรมการนำผลจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

### 3.4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Result) หรือประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลประโยชน์และผลกระทบจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นการแสดงว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด โดยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานมีเครือข่ายในการป้องกันอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมากขึ้น หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม หลักสูตรการฝึกอบรมทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในหัวข้อการป้องกันอาชญากรรมลดน้อยลง หลักสูตรการฝึกอบรมทำให้ปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรน้อยลง และหลักสูตรการฝึกอบรมทำให้ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยน้อยลง ตลอดจนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการเข้ารับการฝึกอบรมทำให้นักความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาจัดทำมาตรการใน

การป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร ซึ่งตรงกับสมคิด บางโม (2547 : 116 - 120) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ แฮมบลิน (A.C. Hamblin) ว่าการประเมินการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงผลงานโดยรวมขององค์กรไปในทางที่ขึ้น หรือมีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

สรุปการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับความคุ้มค่าของผลการอบรมที่ได้รับจากการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553 ปรากฏผลตามตาราง 35

ตาราง 35 ความคุ้มค่าของผลการอบรมที่ได้รับจากการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553

	ปีงบประมาณ				รวม
	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2551	พ.ศ. 2552	พ.ศ. 2553	
ผลลัพธ์ต่อองค์กร	— X	— X	— X	— X	
	ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับ ความ คิดเห็น	
ความคุ้มค่าของผล การอบรมที่ได้รับ จากการฝึกอบรม	3.72 มาก	4.48 มาก ที่สุด	4.53 มาก ที่สุด	4.56 มาก ที่สุด	4.32

ที่มา : สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากตาราง 35 จากผลการประเมิน พบว่าภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่ามีความคุ้มค่าของผลการอบรมที่ได้รับจากการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษาด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรข้างต้นพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลประโยชน์และผลกระทบจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งยังถือว่าสอดคล้องกับสรุปการประเมินผลของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เกี่ยวกับความคุ้มค่าของผลการอบรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขณะนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจประเมินจากทัศนคติของตนเอง ซึ่งยังไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

#### ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร กิจการยุติธรรม ดังนี้

1. ด้านหัวข้อและเนื้อหาวิชา ควรมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย เหมาะสม สำหรับยุคสมัยในปัจจุบัน หรือรวมหัวข้อวิชาที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ของเนื้อหาวิชา และควรเป็นเนื้อหาวิชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานของตนเอง และใช้ในการพัฒนาองค์กรได้
2. ควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมให้ดี และทันสมัยกว่าเดิม เช่น จัดให้มีคอมพิวเตอร์ หรือ Notebook ระบบอินเทอร์เน็ต และเอกสารประกอบการ ประชุมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบซีดี MP 3 ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน เพื่อความ สะดวกในการค้นหาข้อมูล พกพา และจัดเก็บข้อมูล ทั้งนี้ เนื่องจากผลจากการวิจัย ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกอยู่ ในระดับที่น้อยกว่าความเหมาะสมในด้านอื่นๆ
3. รูปแบบการจัดการฝึกอบรมภายในห้องเรียน ควรจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎี และทางปฏิบัติ เช่น การศึกษาดูงาน การจัดทำกรณีศึกษา การอภิปรายผลการศึกษา ให้มี กระบวนการเรียนรู้ที่เทียบเท่ากัน
4. ควรจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคุ้นเคย เพื่อสร้างบรรยากาศ ในห้องเรียนที่ดี อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสามัคคี และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาพบกันปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อเป็นการส่งเสริม การสร้างเครือข่ายในกระบวนการยุติธรรม ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น
5. ควรขออนุมัติ ก.พ. ในการบรรจุหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม หรือหลักสูตรอื่นๆ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็นหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานกลาง สำหรับให้ ส่วนราชการอื่นๆ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำไปต่อยอด หรือนำไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือขอค่าตอบแทนอื่นๆ ตามที่ ก.พ. กำหนด

#### ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มประชากรที่ผ่านการฝึกอบรมในปี พ.ศ. 2550-2553 เท่านั้น ซึ่งอาจเป็นกลุ่มศึกษาที่เล็กลงไป จึงอาจทำให้ผลการวิจัยเบี่ยงเบนได้ ดังนั้น ควรมีการวิจัย ซ้ำเพื่อโดยการขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมด้วย เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเดิมและหลักสูตรอื่นๆ ด้วย
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อจะได้ทราบ ผลการวิจัยที่ละเอียดยิ่งขึ้น เนื่องจากแบบสอบถามไม่สามารถประเมินความคิดเห็นได้ละเอียดลึกซึ้ง
3. ในการส่งแบบสอบถามควรเพิ่มช่องทางการส่งแบบสอบถาม นอกจากการส่งแบบสอบถาม แบบไปรษณีย์ตอบกลับ เช่น ทางอีเมล เป็นต้น เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งผ่านการฝึกอบรม มาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว ได้มีการเปลี่ยนที่อยู่ เปลี่ยนตำแหน่ง และสังกัด จึงทำให้การเก็บ ข้อมูลล่าช้า และได้กลับคืนมาไม่ครบถ้วน





## บรรณานุกรม

- กฤษณา จันทร์ตรี.(2539).การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริการดูญาติมิตรเพื่อ  
สุขภาพจิตประชาชน.ภาคินพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- คัทลียา แก้วอ่อน.(2550).สัมฤทธิ์ผลในการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม  
สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม.ภาคินพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ).กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- จรุณรัชณ์ ยี่ภู.(2551).การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่  
(FAST Model) สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.กศ.ม. (การวิจัย  
และสถิติทางการศึกษา).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่าย  
เอกสาร.
- ชัชฎา พารุง. (2539).การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัด  
อาชีวศึกษา ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.ปริญญาโท กศ.ม.(การอุดมศึกษา).  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี.(2541).คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการ  
ฝึกอบรม/สัมมนา.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ญาณี อมฤตฤดี. (2546). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท  
สรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม) .วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.ถ่ายเอกสาร.
- ณษมา สุวรรณานนท์.(2549).การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง ของ  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.ปริญญาโท กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่).กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ดวงพร พงประดิษฐ์.(2537).การติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้.ปริญญาโท กศ.ม.  
(การศึกษาผู้ใหญ่).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐ์ วัชรศิริ.(2542).การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมืออาชีพ รุ่นที่ 1 จัด  
โดยศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ที่ 4 จังหวัดขอนแก่น กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและ  
สหกรณ์. ภาคินพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.  
ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ เงินงาม. (2536). การประเมินประสิทธิผลโครงการฝึกอบรมการส่งเสริมแรงงาน  
การเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา : ศึกษากรณีกรณีผู้ผ่านการฝึกอบรม  
จำนวน 20 รุ่น.ภาคินพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

- พระมหาปฐมพงษ์ พัดพาน. (2550). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาการเทศนาของ  
องค์การเผยแผ่วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร กรุงเทพมหานคร รุ่นที่ 13. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.  
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสิงห์ สวัสดิ์ผล. (2542). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิด  
ปัญญาและสันติสุข. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระศุภชัย บุตรเวียงพันธ์. (2546). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ : ศึกษาศาสตร์โครงการ  
เวทีบำเพ็ญประโยชน์ วัดสวนแก้ว จังหวัดนนทบุรี. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)  
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พันธุ์ทิพ จิระสวัสดิ์พงศ์. (2545). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเยาวชนสัมพันธ์ป้องกันภัย  
เสริมสร้างวินัยจราจรของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์. พบ.ม. (พัฒนา  
สังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พีระ อุดมกิจ. (2548). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการที่ทำการ รุ่นที่ 1  
ประจำปีงบประมาณ 2547 ของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. ปรินิพนธ์ ศศ.ม.  
(เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญสุดา ไพรอร่าม. (2539). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจท่องเที่ยว  
และมัคคุเทศก์ สถาบันฝึกอบรมวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ของการท่องเที่ยวแห่ง  
ประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มารดา วงศ์เพชรศรี. (2544). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพใน  
การทำงานโดยกิจกรรม 5 ส ของบริษัท ไอทิวอาร์ จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา  
เทคโนโลยีการบริหาร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). เทคนิคการฝึกอบรม. ม.ป.พ.
- วิจิตร อวาระกุล. (2540). การฝึกอบรม. ม.ป.พ.
- วิบูลย์ บุญยชโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสหวิชาการพิมพ์  
จำกัด.
- สวาสดี ต่อพล. (2536). การประเมินหลักสูตรเทคโนโลยีหมู่บ้าน พุทธศักราช 2533  
กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผล  
การศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม. (2550). รายงานการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหาร  
กิจการยุติธรรม หัวข้อ มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : กลุ่มนโยบายและฝึกอบรม สถาบันฯ.

- . (2551). รายงานการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม หัวข้อ มาตรการป้องกัน และปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : กลุ่มนโยบายและฝึกอบรม สถาบันฯ.
- . (2552). รายงานการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม หัวข้อ มาตรการป้องกัน และปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : กลุ่มนโยบายและฝึกอบรม สถาบันฯ.
- . (2553). รายงานการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม หัวข้อ มาตรการป้องกัน และปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : กลุ่มนโยบายและฝึกอบรม สถาบันฯ.
- สำนักงานกิจการยุติธรรม.(2546). โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง แผนแม่บทพัฒนาบุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานฯ.
- . (2550). ปฏิญญากรุงเทพฯ ในการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการป้องกันอาชญากรรม และความยุติธรรมทางอาญา ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ท็อบบี(ประเทศไทย) จำกัด.
- . (2554). แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. 2554-2557. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานฯ.
- . (2547). แผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2547 – 2549. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม สำนักงานฯ.
- . (2550). แผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2551. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม สำนักงานฯ.
- . (2552). แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2555. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม สำนักงานฯ.
- . (2548). เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรม ครั้งที่ 2 เรื่อง มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมและผู้มีอิทธิพล. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไอเดีย สแควร์.
- สำนักงาน ก.พ. (2540). การประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมทางไกล. ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2525). การประเมินผลการควบคุมการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุวิมล ตีรกานนท์. (2547). การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2547). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2542). เทคนิคการประเมินโครงการ.นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สมชาติ กิจยรรยง และคณะ. (2539). *เทคนิคการประเมินโครงการ*.นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อนุสันต์ เทียนทอง. (2540) .*การประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ครบรอบ 36 พรรษา กรมประชาสัมพันธ์.ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม)*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรमान. (2553). *คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พันนี้พับบลิชชิ่ง.
- สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม. [www.oja.go.th](http://www.oja.go.th). “เกี่ยวกับสำนักงานกิจการยุติธรรม” 10 มกราคม 2553.
- Donald L. Kirkpatrick. (1975) . *Evaluating Training Program*. Wisconsin : American Society for Training and Development, Inc.
- . (1998). *Evaluating Training Program : The four levels*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Moers, David R. (1982). *Guideline for Training Evaluation*. Bangkok : The Civil Service Training Institute.
- Tracy, William R. (1971). *Designing Training and Development System*. New York : Division of American Management Association, Inc.



กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรม  
หลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการ  
ยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุทิสรา น้อมรักษา นักศึกษาปริญญาโทคณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร  
นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ประเมินปฏิภิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ซึ่งผลที่  
ได้จากกรวิจัยประเมินผลในครั้งนี้ได้นำไปปรับปรุง แก้ไข วิธีการจัดการฝึกอบรม และประยุกต์ใช้ใ  
การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเป็นไป  
อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย อีกทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา  
งานในองค์กรได้ในอนาคต ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้วเห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประมวลผลการวิจัยให้มีความสอดคล้องตาม  
วัตถุประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

ในการนี้ ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามหรือให้ข้อเสนอแนะ  
อื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยดังกล่าว และใคร่ขอความกรุณาท่านตอบกลับแบบสอบถามทางไปรษณีย์  
โทรสาร หรืออีเมล ภายในวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ  
ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุทิสรา น้อมรักษา)

ตำแหน่ง นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ  
นักศึกษาระดับปริญญาโทคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(นางบุญยั้ง ศรีทัศน์)

เลขานุการกรม

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๖๗๓ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๓



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

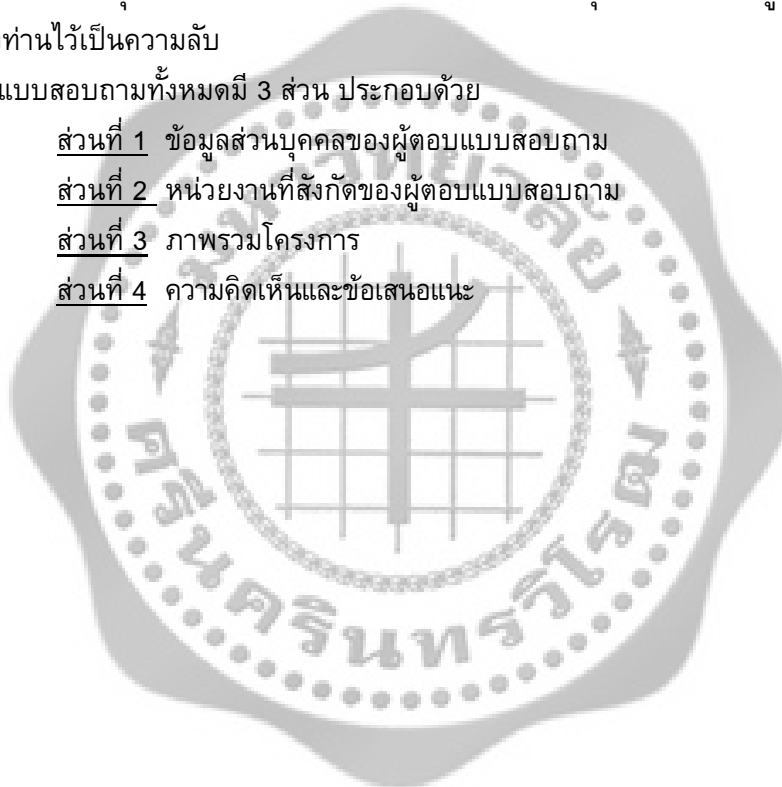


## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม
2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งทางผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ
3. แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ส่วน ประกอบด้วย
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 2 หน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 3 ภาพรวมโครงการ
  - ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง  
นางสาวสุทิสรา น้อมรักษา  
นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

อายุ .....

ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

อายุราชการ.....ปี

ระดับการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ( ) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
- ( ) สูงกว่าปริญญาโท

ปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม

- ( ) 2550
- ( ) 2551
- ( ) 2552
- ( ) 2553

**ส่วนที่ 2** หน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงานที่สังกัด.....

**ส่วนที่ 3** ภาพรวมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

**ข้อที่ 1** การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารกิจการยุติธรรมฯ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

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

1. ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ลำดับที่	เนื้อหาวิชา	เหมาะสมกับผู้เข้ารับ การอบรม					เป็นประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนา ตนเองและงานที่ ปฏิบัติได้					ครอบคลุมและ สอดคล้องกับหัวข้อ วิชา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	การกระทำความผิด ทางการเงิน															
2.	การฟอกเงินและมาตรการ ป้องกันและปราบปราม															
3.	อาชญากรรมทาง เศรษฐกิจ															
4.	อาชญากรรมคอมพิวเตอร์															
5.	องค์กรอาชญากรรม ยาเสพติด															
6.	อาชญากรรมการค้ามนุษย์															
7.	ผลกระทบกิจกรรมนอก กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรอาชญากรรม															
8.	องค์กรอาชญากรรมกับ การทุจริตและวิธีการ ป้องกัน															

## 2. ความเหมาะสมของวิทยากร

ลำดับที่	วิทยากรในรายวิชา	มีความรอบรู้ใน เนื้อหาวิชาและ ถ่ายทอดวิชาได้อย่าง เหมาะสม					มีเทคนิค วิธีการสอน ของวิทยากรมีความ เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา					ได้รับความรู้จาก วิทยากรตรงตามที่ กำหนดไว้ในหลักสูตร				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	การกระทำความผิด ทางการเงิน															
2.	การฟอกเงินและ มาตรการป้องกันและ ปราบปราม															
3	อาชญากรรมทาง เศรษฐกิจ															
4.	อาชญากรรมคอมพิวเตอร์															
5.	องค์กรอาชญากรรม ยาเสพติด															
6.	อาชญากรรมการค้า มนุษย์															
7.	ผลกระทบกิจกรรมนอก กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรอาชญากรรม															
8.	องค์กรอาชญากรรมกับ การทุจริตและวิธีการ ป้องกัน															

## 3. บรรยากาศในการจัดอบรม

ลำดับ ที่	บรรยากาศในการจัดอบรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง					
2	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

## 4. การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่

ลำดับ ที่	การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด					
2	เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ					
3	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

## 5. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

ลำดับ ที่	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย					
2	เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนครบถ้วน					
3	อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ					

**ข้อที่ 2** การประเมินความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับที่	เนื้อหาวิชา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>1.</b>	<b>การกระทำความผิดทางการเงิน</b>		
	1.1 บริษัทประกันชีวิตถือเป็นสถาบันการเงินที่อยู่ในการดูแลของ ธปท.		
	1.2 มาตรการที่ใช้ในการลงโทษผู้กระทำความผิดทางการเงินมีอยู่ 5 มาตรการ ได้แก่ ปรับ จำคุก ชดใช้ ค่าเสียหาย อายัด และยึด		
	1.3 ความรับผิดชอบทางปกครองตามกฎหมายสถาบันการเงินประกอบด้วย การอายัดทรัพย์สินและห้ามออกนอกราชอาณาจักร		
<b>2.</b>	<b>การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม</b>		
	2.1 เงินหรือทรัพย์สินที่ได้ใช้หรือมีไว้เพื่อใช้หรือสนับสนุนการกระทำความผิดมูลฐานเกี่ยวกับการก่อการร้ายไม่ถือเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับกระทำความผิด		
	2.2 การเสนอมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินต่อคณะรัฐมนตรีถือเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการปปง.		
	2.3 เงินจากการซื้อสิทธิขายเสียง ถือเป็นเงินสกปรก (DIRTY MONEY)		
<b>3.</b>	<b>อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ</b>		
	3.1 Occupation Crime ถือว่าเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ		
	3.2 การให้สินเชื่อโดยมิชอบถือเป็นความผิดเกี่ยวกับการเงินการธนาคาร ซึ่งอยู่ในขอบข่ายของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ		
	3.3 การทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาถือว่าเป็นความผิดเกี่ยวกับการค้าพาณิชย์ ซึ่งอยู่ในขอบข่ายของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ		

ลำดับที่	เนื้อหาวิชา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>4.</b>	<b>อาชญากรรมคอมพิวเตอร์</b>		
	4.1 Hacker หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะทางคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี จนสามารถเข้าสู่ระบบได้ เพื่อทำลายหรือลบไฟล์ข้อมูล ทำให้ระบบคอมพิวเตอร์เสียหาย		
	4.2 การ Download ภาพ เพลง MP 3 ภาพยนตร์ที่ละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์		
	4.3 UNA Bomber ถือเป็นกลุ่มอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์		
<b>5.</b>	<b>อาชญากรรมยาเสพติด</b>		
	5.1 พม่าถือเป็นแหล่งผลิตยาบ้าที่สำคัญในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้		
	5.2 UNODC เรียกว่า สำนักงานอาชญากรรมและยาเสพติดสหประชาชาติ		
	5.3 ลักษณะพิเศษของอาชญากรรมยาเสพติดมีผู้เสียหายโดยตรง		
<b>6.</b>	<b>อาชญากรรมการค้ามนุษย์</b>		
	6.1 ผู้หญิง เด็ก และคนชราถือเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์		
	6.2 ผู้หญิงที่สมัครใจค้าประเวณีโดยมีผู้เป็นธุระจัดหาไม่ถือว่าเหยื่อการค้ามนุษย์		
	6.3 การบังคับผู้หญิงเพื่อให้สำเร็จความใคร่ของผู้อื่นเพื่อการอนาจาร เพื่อการค้าประเวณี ถือเป็นการค้าบริการทางเพศที่เป็นการค้ามนุษย์		
<b>7.</b>	<b>อาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน</b>		
	7.1 การที่ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นจำนวนเกินกว่าร้อยละหกสิบของผู้มีสิทธิเลือกตั้งถือเป็นดัชนีที่บ่งชี้ว่าการคอร์รัปชันมีน้อยในสังคม		

ลำดับที่	เนื้อหาวิชา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	7.2 การกระทำความผิดที่มีรูปแบบการใช้อิทธิพลทำให้การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นไปด้วยความยากลำบาก		
	7.3 จุดมุ่งหมายในการทำลายองค์กรอาชญากรรมเป็นแนวคิดของกฎหมายสหรัฐ ตาม พ.ร.บ. องค์กรที่อยู่ภายใต้อิทธิพลที่ทุจริต (RICO)		
<b>8.</b>	<b>ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม</b>		
	8.1 กลุ่มองค์กรอาชญากรรมโคลัมเบีย (Colombia Cartels) ถือเป็นองค์กรอาชญากรรมที่สำคัญของโลก		
	8.2 สาเหตุของการปราบปรามองค์กรอาชญากรรมไม่ได้ผลเท่าที่ควรเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงความร้ายแรงและความสำคัญของการปราบปรามองค์กรอาชญากรรม		
	8.3 การพนันและการรับจ้างทวงหนี้ด้วยความรุนแรงไม่ถือเป็นกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม		



**ข้อที่ 3** การนำความรู้ภายหลังการได้รับการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ภายหลังการได้รับการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ					
2.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร					
3.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำมาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม					
4.	ท่านรับรู้ปัญหาและผลกระทบขององค์กรอาชญากรรมรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมไทยมากยิ่งขึ้น					
5.	ท่านมีเครือข่ายในการประสานงานด้านป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม					
6.	ท่านปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมตามแนวทางที่ต้องการ					
7.	ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม					
8.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงาน					
9.	ท่านตระหนักถึงปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย และต้องการมีส่วนร่วมในการป้องกันมากขึ้น					

ลำดับ	ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ท่านมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงานป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม					
11.	ท่านคิดว่าการป้องกันปัญหาอาชญากรรมเป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคม					

**ข้อที่ 4** ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมนักบริหารกิจการยุติธรรมฯ ที่มีต่อองค์กร  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ประเด็นที่พิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การเข้ารับการฝึกอบรมฯ ทำให้องค์กรของท่านมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในหัวข้อการป้องกันอาชญากรรมลดน้อยลง					
2.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมฯ มาจัดทำมาตรการในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร					
3.	หลักสูตรการฝึกอบรมฯ ทำให้ปัญหาอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรน้อยลง					
4.	หลักสูตรการฝึกอบรมฯ ทำให้ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยน้อยลง					
5.	หลักสูตรการฝึกอบรมฯ เป็นประโยชน์ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม					
6.	หลักสูตรการฝึกอบรมฯ ทำให้หน่วยงานของท่านมีเครือข่ายในการป้องกันอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น					
7.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมากขึ้น					

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

**คำชี้แจง** โปรดเรียงลำดับความสำคัญตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

( 1 = มากที่สุด แล้วเรียงลำดับ 2, 3,...)

1. สถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ

- ..... โรงแรมในกรุงเทพฯ
- ..... โรงแรมในต่างจังหวัด
- ..... ห้องประชุมของสำนักงานกิจการยุติธรรม
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. สถานที่ในการศึกษาดูงาน

- ..... หน่วยงานระดับนโยบายในประเทศ
- ..... หน่วยงานระดับปฏิบัติในประเทศ
- ..... สถานที่ที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นจริง (เช่น แหล่งที่มีอาชญากรรมสูง แหล่งที่มีการค้าและเสพยาเสพติด ฯลฯ)
- ..... ต่างประเทศ
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. รูปแบบการจัดอบรมฯ

- ..... บรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
- ..... เกมส์และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- ..... การรับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน
- ..... อภิปรายกลุ่ม
- ..... มอบหมายการอ่านศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- ..... การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ ควรมีคุณสมบัติอย่างไร

- ..... มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี
- ..... มีบุคลิกภาพดี
- ..... มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ..... มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง
- ..... นำเสนอข้อมูลที่มีความทันสมัย
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

**คำชี้แจง** โปรดเรียงลำดับความสำคัญตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด  
( 1 = มากที่สุด แล้วเรียงลำดับ 2, 3,...)

5. ท่านคิดว่าบุคคลที่มีความเหมาะสมและที่อยากให้เชิญมาเป็นวิทยากรในหลักสูตร  
ฝึกอบรมฯ

- ..... นักวิชาการในมหาวิทยาลัย
- ..... ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ
- ..... ผู้บริหารหน่วยงานภาคเอกชน
- ..... ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐ
- ..... ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานเอกชน
- ..... บุคลากรของหน่วยงานอิสระ
- ..... บุคลากรของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
- ..... บุคลากรหน่วยงาน NGO
- ..... ผู้นำในองค์กรพัฒนาเอกชน
- ..... ผู้นำชุมชน
- ..... ผู้พันธมิตรจากอดีตต่าง ๆ ที่บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

- ..... ภายในห้องเรียนไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรม
- ..... การดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด
- ..... ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรงต่อเวลา
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

7. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติอย่างไร

- ..... สามารถการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
- ..... สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้ดี
- ..... มีบุคลิกภาพดี
- ..... พุดจาไพเราะ
- ..... ตรงต่อเวลา
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. โปรดเรียงลำดับการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ท่านคิดว่าจะมีความสำคัญในการฝึกอบรมฯ

- ..... อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ Notebook
- ..... ระบบอินเทอร์เน็ต
- ..... สื่อโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ชุดหูฟัง ไมโครโฟน เครื่องอัดเสียง
- ..... เอกสารประกอบคำบรรยายในรูปแบบ CD DVD หรือ MP 3
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. การเรียนรู้แบบใดที่ท่านเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในโครงการฝึกอบรมฯ

- ..... ทางทฤษฎี
- ..... ทางปฏิบัติ
- ..... ทักษะและประสบการณ์
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

10. ในโครงการฝึกอบรมนักบริหารกิจการยุติธรรมฯ ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด โปรดเรียงลำดับความสำคัญตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ( 1 = มากที่สุด แล้วเรียงลำดับ 2, 3,...)

- ..... เนื้อหาวิชา
- ..... ระยะเวลา
- ..... วิทยากร
- ..... สถานที่จัดฝึกอบรม
- ..... สถานที่ศึกษาดูงาน
- ..... รูปแบบการจัดอบรม
- ..... บรรยากาศในการจัดอบรม
- ..... การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่
- ..... วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก
- ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ในการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมฯ วิชาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้แก่

1. ....
2. ....
3. ....

2. ท่านมีข้อเสนอใดที่จะทำให้การฝึกอบรมดังกล่าวนำไปใช้ได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อท่าน
  1. ....
  2. ....
  3. ....
  
3. สิ่งใดที่ท่านได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม
  1. ....
  2. ....
  3. ....
  
4. ท่านคิดว่าระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมควรเป็น.....วัน

ขอขอบคุณท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี จนทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นจริง และจะนำไปสู่การวิจัยจนประสบผลสำเร็จ คำตอบของท่าน จะถือเป็นความลับเพื่อใช้ในการวิจัยเพียงเท่านั้น



ภาคผนวก ข

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและ  
ปราบปรามองค์กรอาชญากรรม

**โครงการฝึกอบรม**  
**หลักสูตร "นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กร**  
**อาชญากรรม"**

1. ชื่อโครงการ "นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม"
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
3. ผู้อำนวยการโครงการ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ .....
5. หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งของแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2555 คือการประสานความร่วมมือและพัฒนาระบบงานยุติธรรม โดยมีแนวทางการดำเนินงานในเรื่องการพัฒนาระบบการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยเฉพาะอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ เช่น อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมข้ามชาติ เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาระบบงานยุติธรรมในเรื่องดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงควรมีการส่งเสริมการให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบงานยุติธรรม ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ พร้อมทั้ง มีภาวะผู้นำ เพื่อการเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องดังกล่าว เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องมีการประสาน และ ผันกำลังด้านการบริหารจัดการของหน่วยงานย่อย ในกระบวนการยุติธรรม ทั้งระบบร่วมกัน

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทดังกล่าว สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ร่วมกับคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม “มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม” ขึ้น เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการจัดการปัญหาองค์กรอาชญากรรมให้แก่ผู้บริหารของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ให้สามารถทำงานโดยมีพลังมุ่งมั่น และขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบไปสู่การแก้ปัญหาอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



## 6. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาและผลกระทบขององค์กร อาชญากรรมรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมไทย
2. ได้พัฒนาแนวความคิด วิสัยทัศน์ และเพิ่มพูนประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหาร กิจการยุติธรรม
3. สามารถสร้างเครือข่าย เพื่อประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยใน กระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 7. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 35 คน ประกอบด้วย

1. ข้าราชการพลเรือนระดับ ชำนาญการพิเศษ
2. ข้าราชการอัยการชั้น 3/ ตุลาการชั้น 2 ขึ้นไป
3. ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกขึ้นไป
4. ข้าราชการทหารยศพันเอกขึ้นไป
5. บุคลากรจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

## 8. วิธีการฝึกอบรม

ใช้การฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยเน้นหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1. การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การอภิปรายกลุ่ม
3. เกมและกิจกรรมกลุ่ม
4. การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
5. การรับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน
6. มอบหมายการอ่านศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

## 9. ระยะเวลา - สถานที่

ระหว่างวันที่ ..... ณ ..... (ไป - กลับ) และโรงแรมในต่างจังหวัด

## 10. งบประมาณ งบประมาณสำนักงานกิจการยุติธรรม

## 11. การประเมินผล

1. ประเมินผลด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ก่อน - หลังการอบรม
2. ประเมินผลการเรียนรู้จากผลงานวิชาการที่นำเสนอต่อผู้บริหาร

## 12. การรับรองผลการฝึกอบรม

มอบประกาศนียบัตรแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีผลการเข้าอบรมอยู่ในเกณฑ์ดี เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 80 % ของระยะเวลาการฝึกอบรมและส่งผลงานวิชาการ

## 13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นนักบริหารกิจการยุติธรรมบุคลากรแกนนำที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## หัวข้อวิชา

### น้การบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กร อาชญากรรม

#### 1. ภาคทั่วไป

- จริยธรรมการพัฒนางานในกระบวนการยุติธรรม	3 ชั่วโมง
- ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรม และองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ	3 ชั่วโมง
<b>รวม</b>	<b>6 ชั่วโมง</b>

#### 2. ภาคความผิด

- ความรู้เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางการเงิน	3 ชั่วโมง
- การฟอกเงินและมาตรการป้องกันและปราบปราม	3 ชั่วโมง
- อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ	3 ชั่วโมง
- อาชญากรรมคอมพิวเตอร์	3 ชั่วโมง
- องค์กรอาชญากรรมยาเสพติด	3 ชั่วโมง
- ปัญหาการองค์กรอาชญากรรมกับความมั่นคงของประเทศ	3 ชั่วโมง
- อาชญากรรมการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะการค้าผู้หญิงและเด็ก และการลักลอบขนคนเข้าเมือง	3 ชั่วโมง
<b>รวม</b>	<b>21 ชั่วโมง</b>

#### 3. ภาคกระบวนการยุติธรรมกับการบังคับใช้กฎหมาย

- กระบวนการยุติธรรมกับการบังคับใช้กฎหมาย (อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข)	3 ชั่วโมง
- ความรู้เกี่ยวกับพยานหลักฐาน และการนำระบบนิติวิทยาศาสตร์มาใช้ใน แสวงหาพยานหลักฐาน	3 ชั่วโมง
- การประสานงานของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม	3 ชั่วโมง
- การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ	3 ชั่วโมง
- ผลกระทบกิจกรรมนอกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม	3 ชั่วโมง
- องค์กรอาชญากรรมกับการทุจริตและวิธีการป้องกัน	3 ชั่วโมง
- การดำเนินคดีและการคุ้มครองพยาน	3 ชั่วโมง
- การก่อการร้ายกับการบังคับใช้กฎหมาย	3 ชั่วโมง
<b>รวม</b>	<b>24 ชั่วโมง</b>

#### 4. การศึกษาดูงาน และการสัมมนา

- ศึกษาดูงานกองพิสูจน์หลักฐาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3 ชั่วโมง
- ศึกษาดูงานด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	3 ชั่วโมง
- ศึกษาดูงานธนาคารแห่งประเทศไทย	3 ชั่วโมง
- โครงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน	
“หลักสูตรการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร”	18 ชั่วโมง
<b>รวม</b>	<b>27 ชั่วโมง</b>

#### 5. การศึกษาค้นคว้าและนำเสนอโครงการ

(จัดแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 7-8 คน โดยทุกคนต้องร่วมนำเสนอโครงการของกลุ่ม)

- ศึกษาค้นคว้าและจัดทำโครงการ	12 ชั่วโมง
- นำเสนอโครงการ	6 ชั่วโมง
<b>รวม</b>	<b>18 ชั่วโมง</b>

**รวมทั้งสิ้น 96 ชั่วโมง**





## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุทิศา น้อมรักษา
วันเดือนปีเกิด	25 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64 หมู่ที่ 4 ตำบลทับค้าง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี 76140
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานกิจการยุติธรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ศิลป์ - คำนวณ) จาก โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) เกียรตินิยมอันดับ 2 จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) การปกครอง จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2554	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ