

การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่า
ในการฝึกอบรม” ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายสุรภัทร ชูตินันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา
กันยายน 2544

การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่า
ในการฝึกอบรม” ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
นายสุรภักดิ์ ชูตินันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา
กันยายน 2544

สรุภัตร์ ชูตินันท์. (2544). การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความ
คุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การ
วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ.

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด
ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้าน
ความรู้ของหลักสูตร ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม และด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม และเพื่อเปรียบเทียบ
ผลของโครงการฝึกอบรมโดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะของกลุ่มงาน
โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด จำนวน 31 คน ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความคุ้มค่า สูงกว่าระดับปานกลางส่วนปัญหาในการฝึกอบรม ต่ำกว่า
ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน
2. ผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิง มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน
3. ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติทุกด้าน
4. ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานอำนวยการ กับผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานที่ช่วยบริหาร มีความรู้
ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

“A STUDY OF THE OUTCOME OF TRAINING PROGRAM ON MEASUREMENT
EVALUATION AND ANALYSIS OF TRAINING VALUABLENESS
OF AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND LTD.”

AN ABSTRACT
BY
MR. SURAPAT CHOOTINANTANA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Education Measurement
at Srinakharinwirot University
September 2001

Surapat Chootinantana. (2001). *A Study of The Outcome of Training Program on Measurement Evaluation and Analysis of Training Valuableness of Aeronautical Radio of Thailand Ltd.*
Master Project, M.Ed. (Educational Measurement). Bangkok: Graduate School,
Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc.Prof. Ankana Saiyuth.

The purposes of the research were to study the outcome of training program on measurement evaluation and Analysis of training valuableness of Aeronautical Radio of Thailand Ltd. and training about knowledge, valuableness and training problem and to compare the outcome of training programs in accordance with gender, experience and groups of work. The sample was 31 trainees of Aeronautical Radio of Thailand Ltd.

The findings were as follows:

1. The Trainees had knowledges, valuableness higher than average level but the training problems had lower than average level with statistically significant at .01 level
2. The male trainees and female trainees had knowledges, valuableness and training problems were not difference statistically significant.
3. The trainees with less than 10 years experience and trainees with more than 10 years experience had knowledges, valuableness and training problems were not difference statistically significant.
4. The trainess of administrative group and the trainess of management assistant group had knowledges, valuableness and training problems were not difference statistically significant.

การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่า
ในการฝึกอบรม” ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายสุรภักดิ์ ชูตินันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา
กันยายน 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์นะ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิน)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์คมเพชร จัตรสุภกุล)

วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ.2544

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่และให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าเป็นอย่างดี ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ส่วน รศ.ชูศรี วงศ์วัฒน์ และ รศ.วิญญา วิชาลาภรณ์ และ อ.ชลิต รวยอาจิณ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ข้อคิดเห็นและแก้ไขข้อบกพร่องในการสร้างเครื่องมือ และเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือจากคุณจันทรา พวงยอด และเพื่อนๆ ปริญาโทสาขาการวัดผลการศึกษาทุกคนจนทำให้วารนิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา พระคุณของครู-อาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุนทางการศึกษาของผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สุรภีร์ ชูตินันท์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	2
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	ความหมายของโครงการ.....	10
	ความหมายของการฝึกอบรม.....	12
	วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม.....	13
	ประเภทของการฝึกอบรม.....	15
	บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.....	18
	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร	
	“การวัด ประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม”	
	ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.....	35
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	41
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	42
	แหล่งข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย.....	42
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	43
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
	วิธีการจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ข้อคิดเห็นที่ได้จากผู้เข้ารับการอบรม.....	53
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	54
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	54
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	55
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	57
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	64
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	86

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่ำสถิติพื้นฐานและค่าการทดสอบนัยสำคัญของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม.....	50
2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมินและ วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมชาย กับ ผู้เข้าอบรมหญิง.....	51
3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมินและ วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป.....	52
4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน วิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างลักษณะกลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงาน ช่วยบริหาร.....	53
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้จากการฝึกอบรมของ ระหว่างผู้เข้าอบรมชายกับผู้อบรมหญิง.....	72
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้จากการฝึกอบรมระหว่างผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป.....	73
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้จากการฝึกอบรมระหว่างผู้เข้าอบรมลักษณะกลุ่มงานอำนวยการ กับ ลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร.....	74
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านความคุ้มค่าจากการฝึกอบรม ระหว่างผู้เข้าอบรมชายกับผู้อบรมหญิง.....	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านความคุ้มค่าจากการฝึกอบรมระหว่างผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป.....	76
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านความคุ้มค่าจากการฝึกอบรมระหว่างผู้เข้าอบรมลักษณะกลุ่มงานอำนวยการ กับ ลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร.....	77
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม ระหว่างผู้เข้าอบรมชายกับผู้อบรมหญิง.....	78
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมระหว่าง ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป.....	79
13. ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมระหว่าง ผู้เข้าอบรมลักษณะกลุ่มงานอำนวยการ กับ ลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร.....	80

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	ส่วนประกอบของแผน.....	11
---	-----------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ดำเนินกิจการในด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ บริการสื่อสารการบินและบริการอันเกี่ยวเนื่องกับกิจการการบิน โดยมีหลักการไม่ค้ากำไรตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศในฐานะภาคีกับองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) และจากการที่บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ดำเนินนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับแผนนโยบายเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางหรือเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประสิทธิผลสูงสุดคือ การถ่ายทอดวิชาการ ความรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ และในหลายๆ วิธีการนั้น การฝึกอบรมทางวิชาการ เป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมและสามารถสร้าง “คน” ให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพและศักยภาพได้เป็นอย่างดี

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดสรรความรู้ เทคนิค วิชาการในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดความอ่าน และพฤติกรรมใหม่ของบุคลากร ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ขององค์การ โดยวิธีการทางวิทยาการ วิทยาศาสตร์ และศิลป์ในการฝึกอบรม ที่เป็นภาระหน้าที่ของทุกหน่วยงานต้องทำเป็นประจำอย่างขาดเสียมิได้ (วิจิตร อวทะกุล. 2537: 1) ดังนั้นองค์การ หน่วยงาน หรือบริษัท ห้าง ร้านใด มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีฝีมือในการทำงานสูงไว้มากๆ องค์การหน่วยงานนั้นก็จะมีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้มากกว่า ความก้าวหน้าและการขยายขอบเขตความรับผิดชอบของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จึงมีนโยบายให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่การกระทำกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวย่อมต้องมีการใช้งบประมาณและทรัพยากรไปไม่ใช่น้อย เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของ โครงการการฝึกอบรมว่ามีความคุ้มค่าเพียงไร จำเป็นจะต้องมีการวัดผล ประเมินโครงการ และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ซึ่งบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงพิจารณาอนุมัติให้จัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม” ขึ้น และให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นพนักงาน สังกัดฝ่ายต่างๆ จำนวน 8 ฝ่ายและหน่วยขึ้นตรงโดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการฝ่ายตามสายบังคับบัญชานั้นๆ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในเรื่องของวิธีการ แนวคิดทฤษฎีที่จะช่วยให้การดำเนินโครงการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมกันนี้จะต้องมีการแทรกแนวคิดในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่

รับผิดชอบส่วนงานดังกล่าวจึงควรทำการศึกษาระบบการดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรมดังกล่าวเพื่อใช้เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด ในรุ่นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.1 ด้านความรู้ของหลักสูตร
- 1.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
- 1.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม

2. เพื่อเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยจำแนกตามตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- 2.1 เพศ จำแนกเป็น
 - (1) ชาย
 - (2) หญิง
- 2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - (1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - (2) 10 ปีขึ้นไป
- 2.3 ลักษณะของกลุ่มงาน
 - (1) กลุ่มงานอำนวยการ
 - (2) กลุ่มงานช่วยบริหาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบถึงกระบวนการของหลักสูตรในการจัดอบรมประกอบด้วยอะไรบ้าง และดำเนินการอย่างไรจึงจะทำให้มีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานอันจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาหลักสูตร ในรุ่นต่อไป ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งเพื่อศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งมีขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 31 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมาจากหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย

1.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	15	คน
1.2 ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ	2	คน
1.3 ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ	2	คน
1.4 ฝ่ายการเงินและอำนวยการ	2	คน
1.5 ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ	2	คน
1.6 ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค	2	คน
1.7 ฝ่ายบริหารธุรกิจ	1	คน
1.8 สำนักนโยบายและแผน	3	คน
1.9 สำนักตรวจสอบภายใน	2	คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ ตัวแปรดังนี้

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

- (1) ชาย
- (2) หญิง

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกได้ดังนี้

- (1) ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี
- (2) ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2.1.3 กลุ่มงาน จำแนกได้ดังนี้

- (1) กลุ่มงานอำนวยการ
- (3) กลุ่มงานช่วยบริหาร

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลของการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านต่างดังนี้

2.2.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม

2.2.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

2.2.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โครงการ หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบประกอบด้วย วัตถุประสงค์ กิจกรรมต่างๆ ระยะเวลาดำเนินการ จากจุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุดการดำเนินงาน สถานที่ดำเนินงานบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2. การฝึกอบรม หมายถึง การที่ทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงการจัดการฝึกอบรม หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสามารถนำเอาความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการฝึกอบรม หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ในหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจในเนื้อหาและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดฝึกอบรมต่อไป

4.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันมีลักษณะเกิดผลจริง มีการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตได้ซึ่งเกิดจากการฝึกอบรมโดยตรง และผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงผลที่ได้รับ

4.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการฝึกอบรมทำให้ขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์

5. กลุ่มงาน หมายถึง การจัดกลุ่มตำแหน่งงานตามการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้ จัดกลุ่มงานดังนี้

5.1 กลุ่มงานช่วยบริหาร หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายบริหารอาวุโส และผู้จัดการงานบริหารทั่วไป

5.2 กลุ่มงานอำนวยการ หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล

6. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ปฏิบัติงานด้านควบคุมจราจรทางอากาศ บริหารสื่อสารการบิน บริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ และบริการเกี่ยวเนื่องกับกิจการการบิน

7. หลักสูตร หมายถึง การจัดกิจกรรม หรือประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม จะประกอบด้วยสิ่งที่เห็นชัด 2 ด้านคือ

7.1 ด้านจุดมุ่งหมาย หมายถึง เป้าหมายหรือปลายทางที่ต้องการให้บรรลุถึง

7.2 ด้านเนื้อหา หมายถึง กิจกรรมหรือประสบการณ์ที่จะกำหนดให้แก่ผู้รับการอบรม

8. หลักสูตรการวัดประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรในการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2543 โดยมีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมดังนี้

8.1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบและเข้าใจถึงกระบวนการจัดหลักสูตรตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบกระบวนการได้อย่างถูกต้อง

8.2 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการดำเนินโครงการได้อย่างถูกต้อง

8.3 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ สิ่งที่คาดหวังในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรได้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมเป็นไปตามกระบวนการ

8.4 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดแนวความคิดในเรื่องของการประเมินและติดตามโครงการฝึกอบรมที่เน้นการวัดผลความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

8.5 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมสามารถนำเอาหลักการที่ได้รับจากการอบรมมาวิเคราะห์ผล แปรผลในรูปแบบของการค้นหาความคุ้มค่าได้อย่างชัดเจน

9. ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริการควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทฯ มีกอง/ศูนย์ อยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

9.1 ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศให้กับเครื่องบินที่บินผ่านเข้าออก อาณาเขตของประเทศไทย รวมทั้งน่านฟ้าเหนือทะเลหลวงบางส่วนในมหาสมุทรอินเดียและในทะเลจีนใต้ ซึ่งรวมเป็นเขตแกลงข่าวการบินของไทย (Flight Information Region)

9.2 กองควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศในเขตความรับผิดชอบของสนามบินที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ

9.3 กองควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบงานการควบคุมจราจรทางอากาศในเขตความรับผิดชอบของท่าอากาศยานภูมิภาคทุกแห่ง รวมทั้งให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการแก่หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศ

9.4 ศูนย์สื่อสารและบริการการบินทางอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการให้บริการสื่อสารการบินทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการรับ-ส่ง ถ่ายทอด และ/หรือ กระจายข่าวแผนการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบิน และข่าวอื่นๆ ซึ่งเป็นข่าวอำนวยความสะดวกในการบิน

ด้านบริการการเดินอากาศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบิน การจัดทำแบบฟอร์มแผนการบินตามแบบที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศกำหนดเพื่อใช้สำหรับทำอากาศยานกรุงเทพ

10. ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ มีหน้าที่รับผิดชอบงานเทคนิคเกี่ยวกับระบบอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานบริการควบคุมจราจรทางอากาศ มีกองอยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

10.1 กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการเดินอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางเทคนิคแก่กิจการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ และทำอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท ให้บริการระบบวิทยุสื่อสารแก่เครื่องบิน ความถี่ VHF และ UHF ให้มีรัศมีทำการครอบคลุมพื้นที่ทั่วเขตแถลงข่าวการบินของประเทศไทย

10.2 กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ ได้แก่ Instrument Landing System (ILS), Doppler VHF Omni Range (DVOR), Distance Measuring Equipment (DME), Non-Directional Beacon (NDB) รวมถึงอุปกรณ์เครื่องช่วยการเดินอากาศอื่นใดที่บริษัท จะนำเข้ามาใช้งานในอนาคต

10.3 กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางเทคนิคแก่กิจการควบคุมจราจรทางอากาศ ประกอบด้วย ระบบเรดาร์ปฐมภูมิ (Primary Surveillance Radar) ระบบเรดาร์ทุติยภูมิ (Secondary Surveillance Radar) ระบบติดตามอากาศยานด้วยดาวเทียม (ADS: Automatic Dependent Surveillance) ระบบประมวลผลข้อมูลติดตามอากาศยานและแสดงผล (Surveillance Data Processing and Display) ระบบประมวลผลข้อมูลการบิน (Flight Data Processing) และอุปกรณ์การบันทึกข้อมูลติดตามอากาศยาน (Surveillance Data Recorder)

10.4 กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนงานด้านเทคนิคแก่กิจการควบคุมจราจรทางอากาศ และกิจการสื่อสารการบินระหว่างประเทศและภายในประเทศที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของบริษัท โดยจัดดำเนินการ วางแผน ออกแบบ ติดตั้ง และซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ถ่ายทอดโทรเลขข่าวการบิน อุปกรณ์ถ่ายทอดข้อมูลการบินและข่าวอากาศ (Advance Switching system) และศูนย์ข้อมูลการบิน (Switching Data Bank)

11. ฝ่ายบริหารธุรกิจ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการขาย ให้บริการติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบอุปกรณ์ ข่ายสื่อสาร ให้หน่วยงานภายนอก และสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในบริษัท มีกองต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 7 หน่วยงานคือ

11.1 กองบริการข่ายสื่อสาร หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดระบบเครือข่ายติดตั้ง ซ่อมบำรุงอุปกรณ์สื่อสารดาวเทียม ระบบวิทยุเชื่อมโยงข่ายเคเบิลและขายบริการให้แก่ผู้ใช้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

11.2 กองคอมพิวเตอร์และข้อมูล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำโปรแกรมและปรับปรุงโปรแกรมสำหรับคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานในบริษัท ได้แก่ ระบบประมวลผลสัญญาณเรดาร์ ระบบถ่ายทอด

โทรเลขอัตโนมัติ ระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับงานด้านพัสดุ งานสถิติ การบัญชีและการเงิน งานวางแผนและโครงการงานบุคคล งานสารบรรณ เป็นต้น

11.3 กองการผลิต หมายถึง หน่วยงานที่กองการผลิต มีหน้าที่ออกแบบและผลิตวัสดุ ส่วนประกอบที่จะเป็นอะไหล่ในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ใช้งานอยู่ในบริษัท

11.4 กองบริการธุรกิจ (ภูมิภาค) หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขายและเสนอให้บริการ ติดตั้ง ซ่อมบำรุงอุปกรณ์ รวมทั้งปฏิบัติงานด้านการตลาดและบริการหลังการขายให้กับผู้ใช้บริการในประเทศ และประเทศเพื่อนบ้าน

11.5 กองบริการธุรกิจ (ต่างประเทศ) หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขายและเสนอ ให้บริการติดตั้งซ่อมบำรุงอุปกรณ์ รวมทั้งปฏิบัติงานด้านการตลาดและบริการหลังการขายให้กับผู้ใช้บริการ ต่างประเทศ

11.6 กองบริการสายการบินและท่าอากาศยาน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ติดต่อ ประสานงานกับสายการบินเพื่อให้คำแนะนำทางเทคนิค และให้บริการด้านการสื่อสารแก่สายการบิน และ/หรือ ผู้ประกอบการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง

11.7 กองปรับมาตรฐานเครื่องวัด หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบ เทียบ ปรับเทียบมาตรฐานเครื่องมือวัดตลอดจนซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องมือวัดของบริษัท

12. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบุคลากรของบริษัท มี กองต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

12.1 กองบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การวางแผนและจัดทำงบประมาณอัตราค่าจ้าง

12.2 กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรม

12.3 กองบริการพนักงาน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวก แก่พนักงานได้แก่ งานเนอสเซอรี่ งานบริการชีวิตชีวา งานโภชนาการของบริษัท ในส่วนกลาง งานชมรม ผู้เกษียณอายุ งานด้านสหภาพการ

12.4 กองสวัสดิการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและปฏิบัติการด้าน สวัสดิการที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์ตามระเบียบฯ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การสงเคราะห์ผู้ประสบ สาธารณภัย งานด้านฌาปนกิจสงเคราะห์ รวมทั้งบริการสถานบริการทางการแพทย์

13. ฝ่ายการเงินและอำนวยการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านอำนวยการ ธุรการ การเงินและบัญชีของบริษัท มีกองต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

13.1 กองอำนวยการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณส่วนกลาง งาน ธุรการของผู้อำนวยการใหญ่ รองผู้อำนวยการใหญ่ จัดทำและรวบรวมประกาศ คำสั่ง ของบริษัท

13.2 กองการเงินและงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในการจัดทำงบประมาณรายได้ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของบริษัทฯ และจัดทำงบลงทุนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

13.3 กองการบัญชี หมายถึง หน่วยงานที่กองการบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านบัญชีองค์กร การจัดทำงบการเงินประจำปีของบริษัทฯ

13.4 กองการพัสดุ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดหาพัสดุหรือว่างจ้างงาน หรือบริการตามโครงการใหญ่ๆ หรือมีขั้นตอนการดำเนินการค่อนข้างยาก

14. ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารและบริการพื้นฐานของบริษัทฯ มีกองต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ

14.1 กองบริการไฟฟ้าและโทรศัพท์ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ติดตั้ง จัดดำเนินการและบำรุงรักษาระบบการจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง อุปกรณ์ไฟฟ้า ตลอดจนระบบโทรศัพท์พื้นฐาน ระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่

14.2 กองบริการสาธารณูปโภค หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ติดตั้ง จัดดำเนินการและบำรุงรักษาระบบปรับอากาศ ระบบลิฟต์ ระบบประปา ระบบป้องกันอุทกภัยของบริษัท และระบบสุขาภิบาล ตลอดจนดูแลซ่อมแซม บำรุงรักษาอาคาร สิ่งปลูกสร้าง สถานที่ต่างๆ ที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของบริษัทฯ ในส่วนกลาง

14.3 กองบริการศูนย์ประกอบการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ งานจัดบริการยานพาหนะ งานจ้างเหมาบริการยานพาหนะ บริการทำความสะอาด และบริการบำรุงรักษาบริเวณสถานที่ โดยรวมถึงการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาผู้รับเหมาดำเนินการจัดทำสัญญา ข้อตกลงการควบคุม กำกับดูแล เพื่อให้เป็นไปตามสัญญาจ้างระหว่างบริษัทฯ และผู้รับจ้าง

15. ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคทั้งหมด มีศูนย์ต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 7 หน่วยงานคือ

15.1 ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานเชียงใหม่ ลำปาง เชียงราย แม่ฮ่องสอน โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

15.2 ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานหาดใหญ่ ตรัง นราธิวาส ปัตตานี โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

15.3 ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานภูเก็ต ระนอง กระบี่ โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

15.4 ศูนย์ควบคุมการบินนครราชสีมา หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานนครราชสีมา โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

15.5 ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานอุดรธานี เลย โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

15.6 ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานพิษณุโลก สุโขทัย ตาก แม่สอด เพชรบูรณ์ โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

15.7 ศูนย์ควบคุมการบินสุราษฎร์ธานี หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

16. สำนักนโยบายและแผน หมายถึง หน่วยงานที่มีกองต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 4 หน่วยคือ

16.1 กองแผนงานและโครงการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ศึกษาติดตามการพัฒนาของกิจการบิน กิจการขนส่งทางอากาศ กิจการด้านสื่อสารและโทรคมนาคม ตลอดจนเทคนิคและอุปกรณ์ทางเทคนิคที่เกี่ยวข้อง

16.2 กองประชาสัมพันธ์ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ การประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกบริษัท เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมและสนทนาการต่างๆ เผยแพร่เอกสาร ข่าวสารข้อมูลภายในให้ทราบโดยทั่วกัน

16.3 กองสารสนเทศการบริหาร หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการระบบงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานและรวบรวมนำเสนอในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

16.4 สำนักงานบริหารคุณภาพและความปลอดภัย หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานะเทียบเท่ากอง/ศูนย์/สำนัก และมีหน้าที่ตรวจสอบและวิเคราะห์กระบวนการที่เกี่ยวข้องในการจราจรทางอากาศของบริษัทที่อาจจะเป็นเหตุให้เกิดความเสี่ยงในการให้บริการ กำหนดหลักการ และวิธีปฏิบัติเพื่อให้การให้บริการของบริษัทให้ความปลอดภัยต่อผู้ให้บริการตลอดเวลา

17. สำนักตรวจสอบภายใน หมายถึง หน่วยงานมีหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กรของบริษัท อย่างอิสระเพื่อให้การบริการแก่ผู้อำนวยการใหญ่ โดยการตรวจสอบและประเมินผลการควบคุมด้านบัญชีและการเงิน

18. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง นักวัดผลที่มีประสบการณ์ในการสร้างเครื่องมือมาแล้ว จำนวน 3 ท่าน

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอเสนอโดยเรียบเรียงตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของโครงการ
2. ความหมายของการฝึกอบรม
3. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
4. ประเภทของการฝึกอบรม
5. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
6. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม” ของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของโครงการ

ก่อนที่จะมีการดำเนินงานตามโครงการ จะต้องมีการเตรียมหรือวางแผนโครงการก่อน ซึ่งเมื่อดำเนินการจัดทำเสร็จแล้วในแผนโครงการ (Project Plan) จะมีรายละเอียดอันเป็นองค์ประกอบสำคัญของโครงการปรากฏอยู่อันได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ งบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ วิธีดำเนินการ เป็นต้น ซึ่งหากแผนงานโครงการได้มีการจัดทำที่รอบคอบชัดเจนมากเท่าใด จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ ของโครงการรวมถึงการบริหารโครงการ และในส่วนของ การติดตามควบคุม ประเมินผลโครงการด้วย โดยจะมีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอว่า โครงการที่มีการจัดเตรียมมาเป็นอย่างดี จะได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินงานตามแผนโครงการได้ ซึ่งในทิศทางตรงข้าม หากแผนโครงการมีการเตรียมมาไม่มีความสมบูรณ์แล้วจะไม่ได้มีการพิจารณาหรือแม้แต่ว่าจะได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการได้

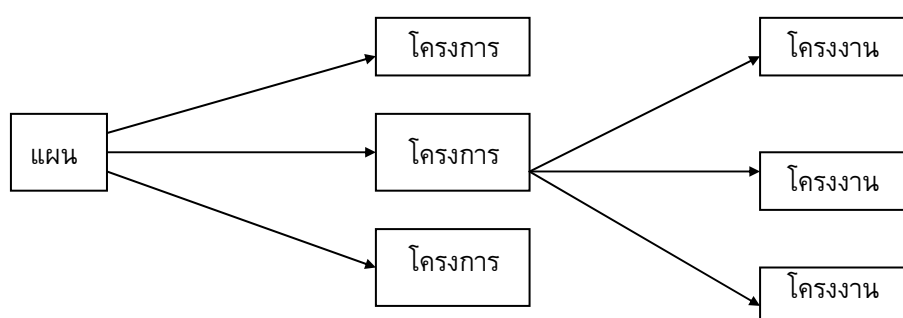
โครงการที่ดีพอจะสรุปได้ว่า เป็นโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (Implementability) โดยที่เมื่อนำไปปฏิบัติจะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายหรือให้ผลตอบแทนคุ้มค่าซึ่งอยู่ในขอบเขตของทรัพยากรที่กำหนดไว้ อันได้แก่ ระยะเวลา งบประมาณ กำลังพล เป็นต้น

ดังนั้นโครงการโดยทั่วไปมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย อันได้แก่

คำว่า “โครงการ” มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ Project และ Program ซึ่งหมายถึง ระบบการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยกิจกรรมและรายละเอียดต่างๆ ของการดำเนินงานให้บรรลุถึง วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

คำว่า Project (โครงการ) และ Program (รายการปฏิบัติงานหรือในบางตำราแปลว่า “โครงการ”) แม้โดยทั่วไปจะมีความหมายที่คล้ายคลึงกันดังที่ได้กล่าวแล้วแต่ในเชิงการวางแผนถือว่าเป็นแผนการปฏิบัติงานที่ต่างระดับกัน กล่าวคือ โครงการเป็นกลุ่มกิจกรรมที่กำหนดขึ้นไว้เพื่อใช้ในการดำเนินงานตาม

แผนส่วนรายการปฏิบัติงานหรือโครงการหมายถึง รายละเอียดในการดำเนินงานของกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานตามโครงการ ฉะนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่ารายการปฏิบัติงานหรือโครงการคือ ส่วนประกอบของโครงการ และโครงการแต่ละโครงการคือ ส่วนประกอบของแผน (ตามภาพประกอบ 1) (ประชุม รอดประเสริฐ. 2537: 4)



ภาพประกอบ 1 ส่วนประกอบของแผนภาพ

โครงการคือ กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผนและนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด เมื่อวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จเสร็จสิ้นลง โครงการจึงเกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดสรรทรัพยากร และแผนปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่ตั้งของโครงการ ช่วงระยะเวลาของโครงการการผลิต การลงทุน ผลตอบแทน และรวมตลอดถึงการจัดรูปองค์กร และการบริหารโครงการเป็นต้น (ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ. 2527: 16)

โครงการ หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานหนึ่งในองค์การที่มุ่งดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งมีทั้งเวลา งบประมาณ และวิธีการดำเนินงานเป็นตัวกำกับ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2537: 4; อ้างอิงจาก Gaddis. 1959: 89)

โครงการ หมายถึง กิจกรรมทั้งสิ้นที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน (ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ. 2527: 16; อ้างอิงจาก Gittinger. 1972: 1-3)

พอสรุปความหมายของโครงการได้ว่า โครงการเป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานและคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า และโครงการจะต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดในการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยมีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินโครงการนั้นๆ

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดสรรความรู้ เทคนิค วิชาการในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดอ่านและพฤติกรรมใหม่ของบุคลากร ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของหน่วยงานโดยวิธีการวิทยาศาสตร์ และศิลป์ในการฝึกอบรม โดยความสำคัญอยู่ที่ว่าการฝึกอบรมที่มีจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Change Behavior) บุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของหน่วยให้ได้ ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน ส่วนการศึกษาหมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) หรือหมายถึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งตามนัยนี้การ อบรมมีความหมาย 4 นัยด้วยกันคือ

1. การอบรมเป็นวิธีการที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. คนก่อนได้รับการอบรมกับคนหลังจากได้รับการอบรมจะต้องมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่มากนัก
3. ถ้าก่อนกับหลังการอบรม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเลย ก็แสดงว่าผู้นั้นยังไม่ได้รับการอบรม หรือกระบวนการอบรมไม่ยังเกิดผล
4. ถ้าต้องการเพิ่มเติมความสามารถหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนก็ทำได้โดยการฝึกอบรม (วิจิตร อวาทะกุล. 2537: 30-31)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่างๆ (ภิญโญ สาร. 2517: 442)

การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติงานที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ ดียิ่งขึ้น (สมพงศ์ เกษมสิน. 2526: 257)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ฝึกฝีมือในการทำงานและยังเป็นที่ กระบวนการช่วยเสริมทักษะการทำงานขอบเขตเฉพาะอย่างความหมายของการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ ในปัจจุบันนี้ การฝึกอบรมถือเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานและประกอบอาชีพ (จิตนา พึ่งเจริญพงศ์. 2540: 29)

พอสรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการจัดสรรความรู้ เทคนิควิชาการในการทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาหรือสอดคล้องความต้องการของบุคลากร ให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของหน่วยงานนั้น โดยที่การจัดการฝึกอบรมอาจจัดขึ้นเอง หรือเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกก็ได้ หรืออาจมีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งใน 4 ข้อต่อไป

1. ฝึกอบรมจากผู้ที่ไม่ได้ให้ทำงานได้
2. ฝึกอบรมผู้ทำงานอยู่แล้วให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
3. ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานปัจจุบันเพื่อรองรับกับงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคต
4. ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ในหลายๆ

เรื่อง

วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

การตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอาจตั้งได้ตั้งแต่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แผน หมวดวิชา วิชา และแต่ละบทของวิชา วัตถุประสงค์ของการอบรมเป็นการระบุเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางของพฤติกรรมที่ปรารถนา (The end Points or the Terminal Behavior) ภายหลังจากการอบรมที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุหรือมีคุณสมบัติอย่างนั้นๆ หลังจากเรียนจบเรื่องนั้นหรือวิชานั้นแล้ว (วิจิตร อวระกุล. 2537: 50) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ทองฟู ชินะโชติ (2531: 7-8) ได้อธิบายว่าวัตถุประสงค์การฝึกอบรม หมายถึง หลักในการพัฒนา และรักษาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญการฝึก อบรมมีวัตถุประสงค์ 2 ด้านคือ

1. วัตถุประสงค์องค์การต่อการฝึกอบรม

หลักสำคัญในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเปลี่ยนท่าที และพฤติกรรมในการทำงานของคน ความมุ่งหมายขององค์การส่วนใหญ่ เป็นไปในแง่ส่วนรวม โดยพิจารณาความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ
2. เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานบุคคล
7. เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
8. ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
9. ฝึกฝนให้ทันต่อเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้า

2. วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล

สำหรับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคลนั้น มุ่งเน้นความต้องการส่วนบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การ พอสรุปวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญๆ ได้ดังนี้

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาทำที่บุคลากรภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
4. เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจัยการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้งาน ลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
9. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์ (2529: 8-9) ได้อธิบายวัตถุประสงค์การฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการ แต่วัตถุประสงค์โดยรวมๆ ย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการ ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการสร้างขึ้นมา อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากของงาน และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ และคามรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิผลประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานนั้นๆ
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์
6. เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังขวัญที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ดังกล่าวจะสมบูรณ์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หากว่าวัตถุประสงค์นั้นเกิดขึ้นจากความต้องการอันแท้จริง โดยอาศัยความสัมพันธ์กันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรกับวัตถุประสงค์ของผู้อยู่ในหน่วยงานเป็นประการแรกและประการสำคัญ นอกจากนั้นรวมตลอดถึงเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรม เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมด้วย

พอสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมหมายถึง การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการที่เด่นชัด หรือตรงกับความเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) ให้มากที่สุด เพื่อที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมตรงกับภาพปรารถนาที่กำหนดไว้

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมได้แบ่งออกเป็นหลายประเภท ซึ่งในแต่ละประเภทย่อมมีวัตถุประสงค์และความเหมาะสมกับบุคคลในระดับต่างๆ กัน หน่วยงานใดจะจัดการฝึกอบรมประเภทใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ความจำเป็นและความต้องการที่เหมาะสมเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความเห็นในแง่ความคิดต่างๆ ดังนี้

วิจิตร อวาทกุล (2537 : 82-86) ได้อธิบายประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service Training or Pre-entry Training)

หมายถึง การศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษาจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่นการแพทย์ วิศวกรรม นักเคมี เศรษฐกร ฯลฯ การศึกษาประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปในเนื้อหาเชิงวิชาการเทคนิค ส่วนการทำงาน วิธีปฏิบัติดำเนินงานในโรงงาน สถาบันในชีวิตจริงนั้น เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปหาประสบการณ์เอาเอง ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่องค์กรต้องจัดการฝึกอบรมให้

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)

เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรกยังไม่รู้อะไรที่เกี่ยวกับหน่วยงานเป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ ได้ทราบเกี่ยวกับนโยบายวัตถุประสงค์ ประวัติ ความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพของการจ้าง เป็นการจัดข้อสงสัยต่างๆ ความลังเลใจของผู้ปฏิบัติงานใหม่

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training)

พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) จากโรงเรียนวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จากคณะ สาขาวิชาต่างๆ เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานที่เป็นหลัก หรือทฤษฎีที่ใช้กับงานได้กว้างๆ หลายอย่าง เช่น ผู้ที่จบทางวิทยาศาสตร์ (เคมี) ผู้ที่จะใช้วิชาเคมีทำงานกับโรงงานน้ำอัดลม กับผู้ที่เคมีที่จะไปทำงานกับโรงงานผงซักฟอกหรือผู้ที่จบเคมีทำงานกับโรงงานปุ๋ย ย่อมต้องการการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-service Training)

หมายถึง การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ต้องลาออกไปเรียนไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของหน่วยงานนั้นในขณะรับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการจัดขึ้นเอง เช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ที่หน่วยงานต่างๆ จัดให้มีขึ้นเป็นครั้งคราว เหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลในระหว่างปฏิบัติการทั้งสิ้น นอกจากนั้นการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือตำรามาอ่านศึกษาด้วยตนเอง ได้สนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ ก็จัดว่าเป็นฝึกอบรมระหว่างประจำการด้วยเป็นการเดิมความรู้ เพิ่มความรู้ใหม่ให้กับผู้กำลังปฏิบัติงาน

อมร รักษาสัตย์ (2514: 298-299) ได้อธิบายว่าประเภทการฝึกอบรมได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมระยะก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นให้ก่อนเข้าปฏิบัติงาน เมื่ออบรมได้ผลแล้วจึงบรรจุเข้าทำงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป มหาวิทยาลัย โรงเรียนเฉพาะหรือสถานอบรมเฉพาะเรื่องอาจนับรวมอยู่ในประเภทการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานได้

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เพราะเหตุว่าอาจจะยังไม่คุ้นเคยกับสถานที่ปฏิบัติงานหรือการศึกษาเดิมที่ศึกษามาอาจจะไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นต้น

3. การฝึกอบรมผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นแก่ข้าราชการหรือพนักงานทุกคนทุกชั้น ทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านความรู้ทักษะ ทักษะ และเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539: 10-12) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล การฝึกอบรมสามารถแยกออกได้ตามลักษณะของการปฏิบัติดังนี้

1. การฝึกอบรมผู้เพิ่งเข้าปฏิบัติงานใหม่ (Preservice Training) เนื่องจากว่า ผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ยังไม่คุ้นเคยกับสถานที่ เงื่อนไขการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน แม้แต่สายการบังคับบัญชา การฝึกอบรมผู้เริ่มเข้าปฏิบัติงานใหม่ ในตำแหน่งหน้าที่หนึ่งในองค์กร

การฝึกอบรมผู้เริ่มงานใหม่หรือเรียกว่า การปฐมนิเทศน์ (Orientation) และการแนะนำงาน (Induction training)

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (Inservice Training) การฝึกอบรมภายหลังจากเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว เนื่องจากว่าต้องการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน การฝึกอบรมหลังการปฏิบัติงานพอแบ่งได้หลายประเภทดังนี้

2.1 การฝึกอบรมแบบลงมือทำงาน (On the Job Training)

2.2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training)

2.3 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training)

2.4 การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training)

2.5 การพัฒนานักบริหาร (Executive Development)

2.6 ฝึกฝนโดยตรง

พิจารณาโดยรวมๆ แล้วอาจจำแนกประเภทของการฝึกอบรมได้เป็นประเภทใหญ่ๆ 3 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) มีลักษณะเป็นการศึกษาหาความรู้เฉพาะสาขาวิชาที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งต้องการโดยเฉพาะ ส่วนใหญ่เมื่อหน่วยงานใดก็ตามทำการ

คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานนั้นๆ จำนวนหนึ่งแล้ว ก็จะฝึกอบรมบุคคลเหล่านี้ให้มีความรู้ความชำนาญทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่องานในหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ โดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วจึงจะบรรจุให้เข้าปฏิบัติหน้าที่อีกทีหนึ่ง จุดประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ ต้องการฝึกฝนผู้ที่จะเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์มากพอสมควรเพื่อไม่ให้เสียเวลาในการฝึกงาน สอนงานในขณะที่ปฏิบัติงาน และทำให้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่างๆ ลดน้อยลง ช่วยลดปัญหาและข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงานตลอดจนงบประมาณต่างๆ ได้

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้ใช้สำหรับฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรต่างๆ เมื่อแรกเข้า โดยจะเป็นการเข้าใหม่ บรรจุใหม่ โยกย้ายมาจากหน่วยงานอื่นๆ จุดประสงค์หลักของการฝึกอบรมประเภทนี้ก็คือ

1. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานใหม่ได้ทราบถึงนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงานโดยละเอียด
2. เพื่อให้เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบแบบแผน สิทธิหน้าที่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน
3. เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานนั้น และเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน
4. เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน
5. เพื่อส่งเสริมสามัคคีธรรมระหว่างกัน
6. เพื่อให้ทราบถึงอนาคต และโอกาสก้าวหน้าของตนเอง

3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (In-service Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกอบรมผู้เข้ารับราชการ หรือทำงานอยู่แล้วในหน่วยงานใดก็ตาม เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้มีความรู้ ความคิดที่ได้รับมานั้นไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เกิดขวัญ กำลังใจ และมีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อบ่มเพาะประโยชน์ใหญ่คือ ความสำเร็จขององค์กรดังนั้น การฝึกอบรมเกิดขึ้นก็เนื่องจากว่าคนเป็นทรัพยากรอันเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์งานทุกประเภท ให้เจริญก้าวหน้าได้นั่นเอง การฝึกอบรมประเภทนี้จะพบได้ในรูปแบบต่างๆ กันดังนี้

3.1 การฝึกอบรม โดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ (On-the-job Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมแบบมีได้เป็นทางการหรือมีหลักสูตรพิเศษ เป็นเพียงวิธีสอนงานในหน้าที่เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติ หากมีปัญหาหรือข้อติดขัดประการใด ผู้ปฏิบัตินั้นย่อมสอบถามได้จากผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งโดยปกติแล้วการอบรมวิธีนี้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องคอยสอดส่องดูแล ตรวจตราผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อหาข้อบกพร่องและชี้แจงสอนแนะให้ผู้รับการอบรมเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องได้ผลเต็มที่

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการแนะนำหรือสอนงานทั่วไป โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมละจากงานไปชั่วคราวเพื่อรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ ไม่ต้องเป็น

กังวลเรื่องภาระในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ การฝึกอบรมอาจจัดได้หลายรูปแบบเช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเปิดหลักสูตรระยะสั้น ฯลฯ เป็นต้นทั้งนี้เนื้อหาของหลักสูตรที่ฝึกอบรมอาจเป็นการเสริมความรู้เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีขึ้น หรืออาจเป็นเนื้อหาความรู้ที่เตรียมไว้เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็ได้

พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นมีหลายประเภท ซึ่งวัตถุประสงค์แตกต่างกันกันเพียงแต่จะต้องพิจารณาจำแนกตามความเหมาะสม สภาพการณ์ในเวลานั้นกับศึกษาความต้องการ หรือความจำเป็นที่ต้องการฝึกอบรมให้ชัดเจน ก็สามารถเลือกใช้ประเภทของการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ประวัติความเป็นมา

ปีพุทธศักราช 2491 เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง สายการบินระหว่างประเทศที่ต้องการกลับมาทำการบินสู่ประเทศไทย ซึ่งเป็นประตูสู่ภูมิภาคเอเชียและทวีปต่างๆ อีกครั้งเพื่อประกอบธุรกิจการขนส่งทางอากาศ ได้ร่วมกันขออนุมัติจัดตั้ง “วิทยุการบินแห่งประเทศไทย” ขึ้นเพื่อให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบิน ต่อมาปีพุทธศักราช 2506 เมื่อรัฐบาลมีความพร้อมที่จะดำเนินกิจการดังกล่าวเอง จึงได้ขอซื้อหุ้นคืนจากสายการบิน เนื่องจากได้เล็งเห็นอยู่แล้วถึงความสำคัญของภารกิจว่าเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติพร้อมทั้งได้อนุญาตให้สายการบินที่มีเที่ยวบินประจำมายังไทยร่วมเป็นผู้ถือหุ้นด้วยวิทยุการบินฯ จึงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม ดำเนินการกิจให้บริการแก่สายการบินและองค์กรการบินทั่วโลก กระทั่งปัจจุบัน นับเป็นเวลากว่าครึ่งศตวรรษที่ได้ร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมไทย พร้อมกับสร้างเกียรติประวัติแห่งความภาคภูมิใจของชาติได้รับรางวัล “Edward Warner Award” รางวัลสูงสุดในกิจการบิน จากองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization หรือ ICAO) ในฐานะที่ได้สร้างคุณประโยชน์นานัปการให้กับกิจการบินระหว่างประเทศโดยรวม

ภารกิจ

ก่อนที่รัฐบาลจะมอบหมายงานด้านบริการควบคุมจราจรทางอากาศ บริการสื่อสารการบินและบริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศจากกรมการบินพาณิชย์ให้บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปฏิบัติแทน วิทยุการบินฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบบริการด้านต่างๆ ประกอบด้วย

บริการควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน ซึ่งเป็นการควบคุมจัดการบิน และแจ้งข่าวสารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้สายการบินถึงที่หมายด้วยความปลอดภัย สะดวกและรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานที่ประสบอุบัติเหตุ

บริการสื่อสารการบิน ซึ่งเป็นการรับ-ส่ง และถ่ายทอดข่าวแผนการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวอากาศการบิน และข่าวอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการบินโดยเป็นศูนย์สื่อสารการบินหลักศูนย์หนึ่งในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก นอกจากนี้ยังให้บริการการเดินทางอากาศ โดยจัดทำแผนการบินตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข่าวและออกข่าวประกาศนักบิน

บริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ ซึ่งเป็นการบริการอุปกรณ์เครื่องช่วยในการนำอากาศยานขึ้น-ลงจอดบริเวณท่าอากาศยานโดยบอกทิศทาง ระยะทางและนำอากาศยานร่อนลงจอด ซึ่งต้องมีการติดตามเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างต่อเนื่อง

บริการเกี่ยวเนื่องกับการบิน บริการด้านนี้เกิดจากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ในด้านการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน เครื่องช่วยการเดินอากาศ และวิศวกรรม จึงมีการริเริ่มเปิดตลาดกับหน่วยงานในประเทศและนานาชาติ ประกอบด้วย การออกแบบผลิตติดตั้ง ซ่อมบำรุง จัดหาและวางระบบอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจการบิน บริการวางระบบเครือข่ายสื่อสารการบินผ่านดาวเทียม บริการออกแบบพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบงานต่างๆ รวมถึงบริการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรและการเป็นที่ปรึกษา

จากผลงานที่ผ่านมา และการมีโอกาสนขยายขอบข่ายการทำงานอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลได้มอบหมายงานบริการต่างๆ ที่ท่าอากาศยานสากลส่วนภูมิภาคคือ เชียงใหม่ ให้วิทยุการบินฯ ดำเนินการแทนกรมการบินพาณิชย์ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2531 และวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 ที่หาดใหญ่และภูเก็ต ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงคมนาคม ในการรวมงานควบคุมการบินไว้ที่องค์กรหลักองค์กรเดียว เนื่องจากเดิมประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อลดความซ้ำซ้อน และก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารและพัฒนางานที่เป็นระบบ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 รัฐบาลไทยได้สานต่อนโยบาย โดยมอบหมายให้วิทยุการบินฯ รับผิดชอบงานที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ แทนการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ต่อมาเมื่อวันที่ 11 เมษายน และ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 ทางด้านเอกชน คือ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด ได้มอบงานที่ท่าอากาศยานสุโขทัย และสมุย ตามลำดับ

นอกจากการพัฒนางานภายในประเทศแล้ว วิทยุการบินฯ ยังมีนโยบายที่จะให้ความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยเฉพาะเพื่อนบ้านใกล้เคียงในการพัฒนากิจการควบคุมการจราจรทางอากาศ เพื่อส่งเสริมและรองรับความเจริญเติบโตของกิจการบินในระดับภูมิภาคโดยส่วนรวมในระหว่างปี พ.ศ.2518-2537 ICAO ได้มอบหมายให้วิทยุการบินฯ รับผิดชอบน่านฟ้าบางส่วนเหนือทะเลจีนใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ของเวียดนาม (ในช่วงสงครามเวียดนาม) จนกระทั่งเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2537 เวียดนามมีความพร้อมในการควบคุมจราจรทางอากาศเองจึงได้มอบพื้นที่บางส่วนคืนให้ นอกจากนั้นวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ยังได้รับมอบหมายจากกัมพูชา โดยความเห็นชอบของ ICAO ให้รับผิดชอบให้บริการควบคุมการบินในบริเวณน่านฟ้าเหนือกัมพูชา (ณ ความสูงตั้งแต่ 19,500 ฟุตขึ้นไป) จนกระทั่งปัจจุบัน

เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2541 ประวัติศาสตร์การบินของชาติได้มีบันทึกถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่ง ในด้านการพัฒนากิจการขนส่งทางอากาศ จากการที่รัฐบาลได้มอบให้วิทยุการบินฯ รับงานบริการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการบิน ที่ท่าอากาศยานทั่วประเทศ จากกรมการบินพาณิชย์มา

ปฏิบัติแทน ซึ่งเป็นผลตามนโยบายของกระทรวงคมนาคม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการต่างๆ บริเวณท่าอากาศยานให้ได้มาตรฐานสากล

การรับปฏิบัติงานนี้ ส่งผลให้บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ปฏิบัติงานในฐานะหน่วยงานควบคุมการบินแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

ท่าอากาศยานต่างๆ ที่บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รับงานมาปฏิบัติงานแทน ประกอบด้วย

1. หัวหิน	2. อุดรธานี	3. พิษณุโลก	4. อุบลราชธานี	5. เชียงราย
6. สุราษฎร์ธานี	7. นครศรีธรรมราช	8. ขอนแก่น	9. แม่ฮ่องสอน	10. ลำปาง
11. นครราชสีมา	12. สกลนคร	13. แม่สอด	14. ระนอง	15. น่าน
16. แพร่	17. ตรัง	18. ตาก	19. นครพนม	20. ปัตตานี
21. เลย	22. บุรีรัมย์	23. นครราชสีมา	24. ชุมพร	25. ร้อยเอ็ด
26. กระบี่	27. เพชรบูรณ์			

และท่าอากาศยานอื่นๆ ที่จะเปิดบริการการบินในอนาคต

อำนาจหน้าที่ของบริษัท บริษัท มีอำนาจในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลตามข้อตกลงในสัญญาระหว่างรัฐบาลและบริษัท คือ หน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการและบำรุงรักษาวิทยุสื่อสารระหว่างสถานีพื้นดิน จุดถึงจุด อากาศ-พื้นดิน-อากาศเกี่ยวกับการบินระหว่างประเทศและ/หรือในประเทศ การสื่อสารทางวิทยุเกี่ยวกับความสะดวกทางอุตุนิยม เครื่องช่วยการเดินอากาศ การจัดจราจรสำหรับเครื่องบินที่บินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน และบริการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามความต้องการของผู้ดำเนินการเดินอากาศ เพื่อให้การขนส่งทางอากาศในประเทศและผ่านประเทศไทย ได้ดำเนินไปด้วยความปลอดภัยสม่ำเสมอ และมีสมรรถภาพ โดยไม่คิดกำไรและไม่ล่าเอียง อันเป็นภาระกิจตามข้อผูกพันที่รัฐบาลไทยมีอยู่ต่อองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศในฐานะภาคีประเทศ

การแบ่งส่วนงาน กิจการของบริษัท แบ่งส่วนงานออกเป็น 3 ภาค ได้แก่

ภาคความปลอดภัย มีรองผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบประกอบด้วย ผู้อำนวยการ (จรรยาทางอากาศ) นายช่างใหญ่และหน่วยงานระดับฝ่าย 2 หน่วยงานดังนี้

1. ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริการควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัท มีกอง/ศูนย์ อยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

- (1) ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ
- (2) กองควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ
- (3) กองควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานภูมิภาค
- (4) ศูนย์สื่อสารและบริการการเดินทางอากาศ

2. ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ มีหน้าที่รับผิดชอบงานเทคนิคเกี่ยวกับระบบอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานบริการควบคุมจราจรทางอากาศ มีกองอยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

- (1) กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการเดินทางอากาศ
- (2) กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินทางอากาศ
- (3) กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน
- (4) กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน

ภาคธุรกิจ มีผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ (ระบบธุรกิจ) เป็นผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วยหน่วยงานระดับฝ่าย 2 หน่วยงานดังนี้

1. ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัยและพัฒนาด้านการตลาดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านการตลาด

2. ฝ่ายบริการธุรกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบในการขาย ให้บริการติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบอุปกรณ์ ข่ายสื่อสาร ให้หน่วยงานภายนอก และสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในบริษัท มีกองต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 7 หน่วยงานคือ

- (1) กองบริการขายสื่อสาร
- (2) กองคอมพิวเตอร์และข้อมูล
- (3) กองการผลิต
- (4) กองบริการธุรกิจ (ภูมิภาค)
- (5) กองบริการธุรกิจ (ต่างประเทศ)
- (6) กองบริการสายการบินและท่าอากาศยาน
- (7) กองปรับมาตรฐานเครื่องวัด

ภาคบริหารและอำนวยการ มีรองผู้อำนวยการใหญ่ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบประกอบด้วย
หน่วยงานระดับฝ่าย 4 หน่วยงาน ดังนี้

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบุคลากรของบริษัทฯ มีกองต่างๆ อยู่ใน
ความดูแลรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

- (1) กองบริการทรัพยากรบุคคล
- (2) กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (3) กองบริการพนักงาน
- (4) กองสวัสดิการ

2. ฝ่ายการเงินและอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านอำนวยการ ชุมการ การเงินและบัญชี
ของบริษัทฯ มีกองต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

- (1) กองอำนวยการ
- (2) กองการเงินและงบประมาณ
- (3) กองการบัญชี
- (4) กองการพัสดุ

3. ฝ่ายบริการศูนย์ประกอบการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารและบริการพื้นฐานของบริษัทฯ
มีกองต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ

- (1) กองบริการไฟฟ้าและโทรศัพท์
- (2) กองบริการสาธารณูปโภค
- (3) กองบริการศูนย์ประกอบการ

4. ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารศูนย์ควบคุมการbinภูมิภาคทั้งหมด มีศูนย์
ต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 7 หน่วยงาน คือ

- (1) ศูนย์ควบคุมการbinเชียงใหม่
- (2) ศูนย์ควบคุมการbinหาดใหญ่
- (3) ศูนย์ควบคุมการbinภูเก็ต
- (4) ศูนย์ควบคุมการbinพิษณุโลก
- (5) ศูนย์ควบคุมการbinอุดรธานี
- (6) ศูนย์ควบคุมการbinนครราชสีมา
- (7) ศูนย์ควบคุมการbinสุราษฎร์ธานี

หน่วยงานระดับฝ่ายที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการใหญ่ คือ สำนักนโยบายและแผน มีกอง/
สำนักงานต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบคือ

- (1) กองแผนงานและโครงการ
- (2) กองสารสนเทศการบริหาร
- (3) กองประชาสัมพันธ์
- (4) สำนักงานบริหารคุณภาพและความปลอดภัย

หน่วยงานระดับกอง/ศูนย์/สำนักที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการใหญ่คือ

- (1) สำนักตรวจสอบภายใน

ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริการควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัท มีกอง/ศูนย์ อยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

1. ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศให้กับเครื่องบินที่บินผ่านเข้าออก อาณาเขตของประเทศไทย รวมทั้งน่านฟ้าเหนือทะเลหลวงบางส่วนในมหาสมุทรอินเดียและในทะเลจีนใต้ ซึ่งรวมเป็นเขตแถลงข่าวการบินของไทย (Flight Information Region) วางหลักเกณฑ์และกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารตลอดจนข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีระบบวิทยุสื่อสาร เครื่องช่วยการเดินอากาศและระบบติดตามอากาศยานเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการสื่อสารติดต่อกับเครื่องบินที่บินอยู่ในระยะไกลและใกล้ โดยความถี่ VHF และความถี่ UHF ปฏิบัติการสื่อสารติดต่อกับศูนย์ควบคุมการจราจรทางอากาศของเขตแถลงข่าวการบินต่างประเทศ ซึ่งประเทศเขตของไทย และกับสนามบินต่างๆ ทั้งทางพลเรือนและทางการทหารภายในประเทศ เพื่อประสานงานด้านข่าวสารการบิน และเพื่อรับ-ส่งความรับผิดชอบควบคุมการบินของเครื่องบินแต่ละเครื่องระหว่างกันและกัน ดำเนินการจัดทำข้อตกลงการรับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศกับศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของต่างประเทศ และกับหน่วยควบคุมจราจรทางอากาศประจำสนามบินภายในประเทศ และประสานงานร่วมระหว่างกิจการการบินพลเรือนและทหารทั้งภายในและต่างประเทศ จัดทำแผน และประสานงานในเรื่องการฝึกอบรม รวมทั้งปรับปรุงและทบทวนแผนอัตรากำลัง แผนการฝึกอบรม เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และความต้องการของหน่วยงาน จัดทำแผนและวางโครงการพัฒนาปรับปรุงเกี่ยวกับเส้นทางบิน พื้นที่และวิธีการบิน จัดทำและทบทวนแผนการบินเข้า-ออกของเครื่องบินที่บินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน รวมทั้งร่วมมือในการสอบหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ การฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ของการเดินอากาศ ดำเนินการจัดทำโครงการทำความคุ้นเคยการบินทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. กองควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศในเขตความรับผิดชอบของสนามบินที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ วางหลักเกณฑ์และกำกับดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารตลอดจนข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนและประสานงานใน

เรื่องการฝึกอบรม รวมทั้งปรับปรุงและทบทวนแผนอัตรากำลัง แผนการฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และความต้องการของหน่วยงาน จัดทำแผนและวางโครงการพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ในการเดินอากาศ โดยการกำหนดวิธีการบินเข้าและออกของเครื่องบินที่บินด้วยทัศนวิสัย จัดทำและทบทวนแบบการบินขึ้นลงของเครื่องบินที่บินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน รวมทั้งร่วมมือในการสอบหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ การฝ่าฝืนกฎ ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ของการเดินอากาศ ดำเนินการจัดทำข้อตกลงและประสานงานร่วมระหว่างกิจการการบินพลเรือนและทหาร รวมทั้งการให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการจัดทำโครงการทำความคุ้นเคยการบินทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3. กองควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบงานการควบคุมจราจรทางอากาศในเขตความรับผิดชอบของท่าอากาศยานภูมิภาคทุกแห่ง รวมทั้งให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการแก่หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศ วางหลักเกณฑ์และกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารตลอดจนข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนและประสานงานในเรื่องการฝึกอบรม รวมทั้งปรับปรุงและทบทวนแผนอัตรากำลัง แผนการฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และความต้องการของหน่วยงาน จัดทำแผนและวางโครงการพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ในการเดินอากาศ โดยการกำหนดวิธีการบินเข้าและออกของเครื่องบินที่บินด้วยทัศนวิสัย จัดทำและทบทวนแบบการบินขึ้นลงของเครื่องบินที่บินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน รวมทั้งร่วมมือในการสอบหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ การฝ่าฝืนกฎ ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ของการเดินอากาศ ดำเนินการจัดทำข้อตกลงและประสานงานร่วมระหว่างกิจการการบินพลเรือนและทหาร และดำเนินการจัดทำโครงการทำความคุ้นเคยการบินทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. ศูนย์สื่อสารและบริการการเดินอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการให้บริการสื่อสารการบินทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการรับ-ส่ง ถ่ายทอด และ/หรือกระจายข่าวแผนการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบิน และข่าวอื่นๆ ซึ่งเป็นข่าวอำนวยความสะดวกในการบิน การควบคุมจราจรทางอากาศและความปลอดภัยของผู้ดำเนินการและผู้ให้บริการการบิน ให้เป็นไปตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารตลอดจนข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่เป็นศูนย์รวบรวมข่าวอากาศการบิน และข่าวพยากรณ์อากาศการบินและกระจายให้แก่ศูนย์สื่อสารการบินทั้งหลายในเครือข่ายให้ถูกต้องตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารตลอดจนข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติการสื่อสารรับ-ส่ง และถ่ายทอดข่าวกับศูนย์สื่อสารการบินภายในประเทศ ตลอดจนทั้งสำนักงานสายการบินในกรุงเทพฯ มีหน้าที่ประสานงานโดยใกล้ชิดกับศูนย์สื่อสารการบินของต่างประเทศที่มีวงจรรสื่อสารติดต่อซึ่งกันและกัน รวบรวมข้อมูลทำสถิติ และวิเคราะห์การปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงข่ายสื่อสาร ตลอดจนทั้งประสิทธิภาพของการถ่ายทอดข่าวให้ได้ตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และมีหน้าที่ประสานงานและรับผิดชอบด้านวิชาการ รวมทั้งการจัดอัตรากำลังเพื่องานบริการสื่อสารการบิน ณ ท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัทฯ

ด้านบริการการเดินอากาศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบิน การจัดทำแบบฟอร์มแผนการบินตามแบบที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศกำหนดเพื่อใช้สำหรับท่าอากาศยานกรุงเทพ และให้การสนับสนุนด้านวิชาการเกี่ยวกับการบริการการเดินอากาศให้กับท่าอากาศยานภูมิภาค ตรวจสอบแผนการบิน เวลาขึ้นและเวลาลงของเครื่องบินที่บินขึ้นลง ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารการบินจากแหล่งข่าวหรือแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการเดินอากาศ ออกประกาศผู้ทำงานในอากาศ (Notam) ประกาศข้อมูล หรือกำหนดเงื่อนไข หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ บริการวิธีการหรือแจ้งสิ่งกีดขวางที่อาจเป็นอันตรายต่อการเดินอากาศ และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบินตลอดจนจัดทำสรุป (Notam Summary) ประจำเดือน และจัดส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ มีหน้าที่รับผิดชอบงานเทคนิคเกี่ยวกับระบบอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานบริการควบคุมจราจรทางอากาศ มีกองอยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

1. กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการเดินอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางเทคนิคแก่กิจการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ และท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท ให้บริการระบบวิทยุสื่อสารแก่เครื่องบิน ความถี่ VHF และ UHF ให้มีรัศมีทำการครอบคลุมพื้นที่ทั่วเขตแกลง ข้าราชการบินของประเทศไทย และให้บริการระบบสื่อสารสายตรงทางวิทยุโทรศัพท์ สำหรับการติดต่อกับศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของทหารและพลเรือน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่มีเขตแกลงข้าราชการบิน ประชิดเขตของไทย ดำเนินการติดตั้ง ตรวจสอบ ปรับปรุง และบำรุงรักษาอุปกรณ์ควบคุมและเชื่อมต่อสัญญาณสื่อสารต่างๆ ให้ได้มาตรฐานตามข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศและข้อกำหนดทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับกิจการบิน กิจการวิทยุสื่อสารและโทรคมนาคม เพื่อให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

2. กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการวิทยุ เครื่องช่วยการเดินอากาศ ได้แก่ Instrument Landing System (ILS), Doppler VHF Omni Range (DVOR), Distance Measuring Equipment (DME), Non-Directional Beacon (NDB) รวมถึงอุปกรณ์เครื่องช่วยการเดินอากาศอื่นใดที่บริษัท จะนำเข้ามาใช้งานในอนาคต เพื่อสนับสนุนงานควบคุมจราจรทางอากาศในเขตเส้นทางบิน (EN Route) รวมทั้งในเขตควบคุมการบินของท่าอากาศยานและสถานีเครื่องช่วยการเดินอากาศที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท โดยดำเนินการติดตั้งและปรับปรุงเครื่องช่วยการเดินอากาศในเขตควบคุมการบินและเขตเส้นทางการบินที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งานกับท่าอากาศยาน ตามที่ประกาศไว้ในเอกสารแกลงข้าราชการบินประเทศไทย (AIP Thailand) ทำการตรวจสอบและซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องช่วยการเดินอากาศทุกประเภท ให้มีมาตรฐานทางเทคนิคตามข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศและข้อกำหนดทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับกิจการบิน กิจการวิทยุสื่อสารและโทรคมนาคม รวมทั้งดำเนินการการบินทดสอบอุปกรณ์เครื่องช่วยการเดินอากาศตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

3. กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางเทคนิคแก่กิจการควบคุมจราจรทางอากาศ ประกอบด้วย ระบบเรดาร์ปฐมภูมิ (Primary Surveillance Radar) ระบบเรดาร์ทุติยภูมิ (Secondary Surveillance Radar) ระบบติดตามอากาศยานด้วยดาวเทียม (ADS: Automatic Dependent Surveillance) ระบบประมวลผลข้อมูลติดตามอากาศยานและแสดงผล (Surveillance Data Processing and Display) ระบบประมวลผลข้อมูลการบิน (Flight Data Processing) และอุปกรณ์การบันทึกข้อมูลติดตามอากาศยาน (Surveillance Data Recorder) สำหรับใช้งานในการควบคุมจราจรทางอากาศด้วยระบบติดตามอากาศยานด้าน En-Route Control, Approach Control และ Aerodrome Control ที่ส่วนกลางและท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท ทั้งนี้เพื่อให้บริษัท มีระบบติดตามอากาศยานที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการควบคุมจราจรทางอากาศให้มีประสิทธิภาพสูง และปลอดภัยในการเดินอากาศ ดำเนินการติดตั้ง และบำรุงรักษาระบบอุปกรณ์ดังกล่าวโดยให้มีมาตรฐานทางเทคนิคตามข้อกำหนดและข้อแนะนำขององค์การระหว่างประเทศและข้อกำหนดทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับกิจการบิน กิจการวิทยุสื่อสารและโทรคมนาคม ตลอดจนมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดเวลา

4. กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนงานด้านเทคนิคแก่กิจการควบคุมจราจรทางอากาศ และกิจการสื่อสารการบินระหว่างประเทศและภายในประเทศที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของบริษัท โดยจัดทำแผนการ วางแผน ออกแบบ ติดตั้ง และซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ถ่ายทอดโทรเลขข่าวการบิน อุปกรณ์ถ่ายทอดข้อมูลการบินและข่าวอากาศ (Advance Switching System) และศูนย์ข้อมูลการบิน (Switching Data Bank) จัดดำเนินการติดตั้งและซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ถ่ายทอดข้อมูลการบินและข่าวอากาศที่ใช้งานในด้านความปลอดภัยในการบินแก่ศูนย์สื่อสารการบินระหว่างประเทศ เพื่อติดต่อศูนย์สื่อสารการบินทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศในส่วนภูมิภาคของบริษัท หน่วยอุตุนิยมวิทยา กองทัพอากาศ ศูนย์ปฏิบัติการบินทางทหาร สนามบินของทางราชการ ทหาร และสนามบินพลเรือนภายในประเทศ รวมทั้งสำนักงานสายการบินต่างๆ จัดดำเนินการวางแผน ออกแบบ ติดตั้ง ปรับปรุงและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างประเทศและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุม ดูแล รักษามาตรฐานด้านเทคนิคของระบบ และอุปกรณ์ให้ถูกต้องตามข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ตลอดจนมาตรฐานสากลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบิน กิจการวิทยุสื่อสารและโทรคมนาคม เพื่อให้สามารถใช้งานตลอดเวลา

ฝ่ายบริหารธุรกิจ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการขาย ให้บริการติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบอุปกรณ์ ข่ายสื่อสาร ให้หน่วยงานภายนอก และสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในบริษัท มีกองต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 7 หน่วยงานคือ

1. กองบริการข่ายสื่อสาร หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดระบบเครือข่ายติดตั้ง ซ่อมบำรุง อุปกรณ์สื่อสารดาวเทียม ระบบวิทยุเชื่อมโยงข่ายเคเบิลและขายบริการให้แก่ผู้ใช้งานทั้งภายในประเทศและ

ต่างประเทศ รวมทั้งที่ใช้ในกิจการต่างๆ ของบริษัท ให้คำปรึกษา จัดฝึกอบรมให้แก่ผู้ใช้บริการรวมทั้งปฏิบัติงานด้านการตลาดและงานบริการหลังการขาย

2. กองคอมพิวเตอร์และข้อมูล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำโปรแกรมและปรับปรุงโปรแกรมสำหรับคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานในบริษัท ได้แก่ ระบบประมวลผลสัญญาณเรดาร์ ระบบถ่ายทอดโทรเลขอัตโนมัติ ระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับงานด้านพัสดุ งานสถิติ การบัญชีและการเงิน งานวางแผนและโครงการงานบุคคล งานสารบรรณ เป็นต้น ให้บริการปรึกษาแนะนำเพื่อวางระบบคอมพิวเตอร์ ขยายบริการจัดทำและปรับปรุงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบงานต่างๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งปฏิบัติงานด้านการขายและงานบริการหลังการขาย

3. กองการผลิต หมายถึง หน่วยงานที่กองการผลิต มีหน้าที่ออกแบบและผลิตวัสดุ ส่วนประกอบที่จะเป็นอะไหล่ในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ใช้งานอยู่ในบริษัท เพื่อสนับสนุนงานพัสดุของบริษัท เพื่อสนองความต้องการของบริษัท และเพื่อจำหน่ายให้แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านการบริการหลังการขาย

4. กองบริการธุรกิจ (ภูมิภาค) หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขายและเสนอให้บริการติดตั้งซ่อมบำรุงอุปกรณ์เกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน วิทยุสื่อสารเครื่องช่วยการเดินอากาศ อุปกรณ์และบริการเกี่ยวเนื่องอื่นๆ เสนอให้บริการปรึกษาและฝึกอบรมแก่ผู้ใช้บริการรวมทั้งปฏิบัติงานด้านการตลาดและบริการหลังการขายให้กับผู้ใช้บริการในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน

5. กองบริการธุรกิจ (ต่างประเทศ) หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขายและเสนอให้บริการติดตั้งซ่อมบำรุงอุปกรณ์เกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน วิทยุสื่อสารเครื่องช่วยการเดินอากาศ อุปกรณ์และบริการเกี่ยวเนื่องอื่นๆ เสนอให้บริการปรึกษาและฝึกอบรมแก่ผู้ใช้บริการรวมทั้งปฏิบัติงานด้านการตลาดและบริการหลังการขายให้กับผู้ใช้บริการต่างประเทศ

6. กองบริการสายการบินและท่าอากาศยาน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสายการบินเพื่อให้คำแนะนำทางเทคนิค และให้บริการด้านการสื่อสารแก่สายการบิน และ/หรือผู้ประกอบการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง โดยจัดบริการให้เช่า และ/หรือ บริการซ่อมบำรุงอุปกรณ์วิทยุ สื่อสารภาคพื้นดิน-อากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดิน-พื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ ให้บริการติดตั้งให้เช่า และ/หรือ บริการซ่อมบำรุงอุปกรณ์โทรพิมพ์ และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ให้แก่ผู้เช่าใช้บริการและที่ใช้งานในกิจการของบริษัท ดำเนินงานควบคุมการซ่อมบำรุงและควบคุมคุณภาพ เพื่อรักษามาตรฐานทางเทคนิคของอุปกรณ์ให้ถูกต้องตามข้อกำหนดขององค์การการบินระหว่างประเทศและข้อกำหนดทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับกิจการบิน กิจการวิทยุสื่อสารและโทรคมนาคม จัดเก็บข้อมูล ทำสถิติการซ่อม เพื่อประเมินค่าใช้จ่ายและอัตราค่าบริการ รวมทั้งงานด้านการตลาดและงานบริการหลังการขาย

7. กองปรับมาตรฐานเครื่องวัด หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบเทียบ ปรับเทียบมาตรฐานเครื่องมือวัดตลอดจนซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องมือวัดของบริษัท

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบุคลากรของบริษัท มีกองต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

1. กองบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและจัดทำงบประมาณอัตราค่าจ้าง งานสรรหาว่าจ้าง ประเมินผล บรรจุแต่งตั้ง เลื่อน ลด ปลด ย้าย ให้ออกหรือเลิกจ้าง เกษียณอายุหรือลาออก งานข้อมูลสถิติและทะเบียนประวัติพนักงาน งานกำหนดและควบคุมมาตรฐานตำแหน่ง งานบริหารค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินชดเชย งานระเบียบข้อบังคับและวินัยพนักงาน งานเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของพนักงาน งานประโยชน์และรายได้ต่างๆ ของพนักงาน งานส่งเสริมกิจการสัมพันธ์และพนักงานสัมพันธ์ งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาพฤติกรรมองค์กรและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรม กำหนดลำดับความสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนา งานวางแผนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ประสานงานโครงการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการ งานจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ งานฝึกอบรมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ งานจัดทำสื่อเทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้ งานส่งเสริมการศึกษาและให้บริการทางวิชาการ ให้คำปรึกษา และการแนะแนว งานทุนการศึกษาสำหรับพนักงานและบุคคลภายนอก งานบริการห้องสมุด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. กองบริการพนักงาน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่พนักงานได้แก่ งานเนอสเซอรี่ งานบริการบิวตี้ซาลอน งานโภชนาการของบริษัทฯ ในส่วนกลาง งานชมรมผู้เกษียณอายุ งานด้านสหพันธนาการ ได้แก่ งานบ้านพักตากอากาศ งานบริการทัศนอาจร งานด้านการกีฬา รวมทั้งการดูแลสถานที่ออกกำลังกายของพนักงานและงานบริการอื่นๆ ให้แก่พนักงานได้แก่ งานบริการเสียภาษีเงินได้ ภาษีรถยนต์ ทั้งนี้ยังมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของพนักงานโดยคอยประสาน สอดส่อง รับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน พร้อมทั้งให้บริการให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ประสบความเดือดร้อนในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในด้านกฎหมายแก่พนักงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4. กองสวัสดิการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและปฏิบัติการด้านสวัสดิการที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์ตามระเบียบฯ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การสงเคราะห์ผู้ประสบสาธารณภัย งานด้านฌาปนกิจสงเคราะห์ รวมทั้งบริการสถานบริการทางการแพทย์ งานด้านดูแลและปรับปรุงแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการ งานเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการเงินของสวัสดิการ ตลอดจนการตรวจจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่พนักงานตามที่ระเบียบกำหนด การจัดทำงบประมาณบัญชีรายได้-รายจ่ายและงบดุลของสวัสดิการ รวมทั้งกำกับ ดูแล ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์ของสวัสดิการ ในส่วนที่กระจายอำนาจให้กอง/ศูนย์/สำนักต่างๆ ไปปฏิบัติให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระบบการเงินและงบประมาณที่กำหนดไว้

ฝ่ายการเงินและอำนาจการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านอำนาจการ ธุรการ การเงินและบัญชีของบริษัทฯ มีกองต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ

1. กองอำนาจการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณส่วนกลาง งานธุรการของผู้อำนาจการใหญ่ รองผู้อำนาจการใหญ่ จัดทำและรวบรวมประกาศ คำสั่ง ของบริษัทฯ ดำเนินการ

เกี่ยวกับการจัดทำสัญญาทางด้านธุรกิจ จัดการเดินทางของพนักงาน จัดประชุมและการจัดเลี้ยงของบริษัทฯ รับผิดชอบงานบินทดสอบของอุปกรณ์เครื่องช่วยการเดินอากาศ อุปกรณ์สื่อสารและระบบติดตามอากาศยาน งานบินเพื่อสนับสนุนการซ่อมบำรุงเร่งด่วนตามสถานีต่างๆ ของบริษัทฯ งานบินเพื่อสนับสนุนการฝึกทางด้านควบคุมจราจรทางอากาศ และงานบินในการกิจธุการ

2. กองการเงินและงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในด้านการจัดทำงบประมาณรายได้ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของบริษัทฯ และจัดทำงบลงทุนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ควบคุมดูแลการใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้พิจารณาวางแผน ประสานงานและดำเนินการด้านการเงิน การตรวจจ่าย การรับ-จ่ายเงิน ตลอดจนการจัดหาแหล่งเงินทุน พิจารณากำหนดอัตราค่าบริการให้เหมาะสม พิจารณากำหนดระบบและวิธีการในการแบ่งสรรเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้ให้บริการ รวมทั้งกำกับดูแลงานการเงินและงบประมาณในส่วนที่กระจายอำนาจให้กอง/ศูนย์/สำนักต่างๆ ไปปฏิบัติให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง

3. กองการบัญชี หมายถึง หน่วยงานที่กองการบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านบัญชีองค์กร การจัดทำงบการเงินประจำปีของบริษัทฯ ได้แก่ งบดุล งบรายได้ค่าใช้จ่าย การติดตามและเร่งรัดการชำระหนี้ค่าบริการต่างๆ การจัดสรรหุ้นให้แก่สายการบินผู้ถือหุ้น การจัดทำประกันภัยทรัพย์สินของ บริษัทฯ การจัดทำบัญชีต้นทุน รวมทั้งการกำกับดูแลการจัดทำบัญชีในส่วนที่กระจายอำนาจให้กอง/ศูนย์/สำนักต่างๆ ไปปฏิบัติให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง

4. กองการพัสดุ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดหาพัสดุหรือว่าจ้างงาน หรือบริการตามโครงการใหญ่ๆ หรือมีขั้นตอนการดำเนินการค่อนข้างยาก อุปกรณ์หรือวัสดุใช้ที่กำหนดสัญลักษณ์รูปแบบเป็นมาตรฐานเดียวกันและใช้ร่วมกันทั้งบริษัทฯ รับผิดชอบงานควบคุมทรัพย์สินของบริษัทฯ ทำหน้าที่วิจัยตลาดเพื่อหาข้อมูลด้านราคา และแหล่งจัดหาให้แก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การจัดหาเป็นไปอย่างประหยัดและได้พัสดุที่มีคุณภาพ กำกับ ดูแล การจัดหาของหน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัทฯ ให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุ

ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารและบริการพื้นฐานของบริษัทฯ มีกองต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ

1. กองบริการไฟฟ้าและโทรศัพท์ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ติดตั้ง จัดดำเนินการและบำรุงรักษาระบบการจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง อุปกรณ์ไฟฟ้า ตลอดจนระบบโทรศัพท์พื้นฐาน ระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่

2. กองบริการสาธารณูปโภค หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ติดตั้ง จัดดำเนินการและบำรุงรักษาระบบปรับอากาศ ระบบลิฟต์ ระบบประปา ระบบป้องกันอุทกภัยของบริษัทฯ และระบบสุขาภิบาล ตลอดจนดูแลซ่อมแซม บำรุงรักษาอาคาร สิ่งปลูกสร้าง สถานีต่างๆ ที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของบริษัทฯ ในส่วนกลาง

3. กองบริการศูนย์ประกอบการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ งานจัดบริการยานพาหนะ งานจ้างเหมาบริการยานพาหนะ บริการทำความสะอาด

สะอาด และบริการบำรุงรักษาบริเวณสถานที่ โดยรวมถึงการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาผู้รับเหมา ดำเนินการจัดทำสัญญา ข้อตกลงการควบคุม กำกับดูแล เพื่อให้เป็นไปตามสัญญาจ้างระหว่างบริษัท และผู้รับจ้าง

ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารศูนย์ควบคุมการบิน ภูมิภาคทั้งหมด มีศูนย์ต่างๆ อยู่ในความรับผิดชอบ 7 หน่วยงานคือ

1. ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานเชียงใหม่ ลำปาง เชียงราย แม่ฮ่องสอน โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าว และ/หรือกระจายข่าวการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบิน และข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบิน กรุงเทพฯ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ระบบติดตามอากาศยาน วิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศและภาคพื้นดินกับพื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ ทั้งที่ใช้เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรศัพท์และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ติดตั้งซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งได้แก่ระบบจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง ระบบปรับอากาศ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ บำรุงรักษาอาคาร สถานที่ ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท รวมทั้งการจัดบริการยานพาหนะ ทำความสะอาดและดูแลรักษาความปลอดภัยของศูนย์ประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการหรือทางเทคนิคและอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัท รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ด้วย มีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ งานบริการพนักงาน งานทรัพย์สินและพัสดุ งานวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงบประมาณของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ หอบังคับการบินแม่ฮ่องสอน ลำปาง เชียงราย

2. ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานหาดใหญ่ ตรัง นราธิวาส ปัตตานี โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าว และ/หรือ กระจายข่าวการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบินและข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบินกรุงเทพฯ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ตรัง นราธิวาส และปัตตานี ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ระบบติดตามอากาศยาน วิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศและภาคพื้นดินกับพื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ทั้งที่ใช้เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรศัพท์และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ติดตั้งซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งได้แก่ระบบจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง ระบบปรับอากาศระบบประปา ระบบโทรศัพท์ บำรุงรักษาอาคาร สถานที่ ที่พักอาศัยสิ่งอำนวยความสะดวก

ต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท รวมทั้งการจัดบริการยานพาหนะ ทำความสะอาดและดูแลรักษาความปลอดภัยของศูนย์ ประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการ หรือทางเทคนิคและอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัท รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย มีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่งานบริการพนักงาน งานทรัพย์สินและพัสดุ งานวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงบประมาณของศูนย์ควบคุมการบินขนาดใหญ่ หอบังคับการบินต่ง นราธิวาส ปัตตานี

3. ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานภูเก็ต ระนอง กระบี่ โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติการสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าว และ/หรือ กระจายข่าวการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบินและข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบินกรุงเทพ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ระบบติดตามอากาศยาน วิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศและภาคพื้นดินกับพื้นดินทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ ทั้งที่ใช้เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรศัพท์และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ติดตั้งซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งได้แก่ ระบบจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง ระบบปรับอากาศระบบประปา ระบบโทรศัพท์ บำรุงรักษาอาคาร สถานที่ ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท รวมทั้งการจัดบริการยานพาหนะ ทำความสะอาดและดูแลรักษาความปลอดภัยของศูนย์ ประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการ หรือทางเทคนิคและอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัท รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยมีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ งานบริการพนักงาน งานทรัพย์สินและพัสดุงานวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงบประมาณของศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต หอบังคับการบินระนอง กระบี่

4. ศูนย์ควบคุมการบินนครราชสีมา หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานนครราชสีมา โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าวและ/หรือกระจายข่าวการบินข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบินและข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบินกรุงเทพ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานนครราชสีมา เลย์ อุตธานี สกลนคร นครพนม ขอนแก่น ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี บุรีรัมย์ และสถานีเครื่องช่วยชุมแพ ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ระบบติดตามอากาศยาน วิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศและภาคพื้นดินกับพื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ ทั้งที่ใช้เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรศัพท์และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ติดตั้งซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งได้แก่ ระบบจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง ระบบปรับอากาศ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ บำรุงรักษา

อาคาร สถานที่ ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัทฯ รวมทั้งการจัดการบริการยานพาหนะ ทำความสะอาดและดูแลรักษาความปลอดภัยของศูนย์ประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการ หรือทางเทคนิคและอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ด้วยมีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ งานบริการพนักงาน งานทรัพย์สินและพัสดุ งานวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงบประมาณของศูนย์ควบคุมการบินนครราชสีมา หอบังคับการบินบุรีรัมย์ อุบลราชธานี และร้อยเอ็ด

5. ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานอุดรธานี เลย โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าว และ/หรือ กระจายข่าวการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบิน และข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบินกรุงเทพฯ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานอุดรธานี ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ระบบติดตามอากาศยาน วิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศยานและภาคพื้นดินกับพื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ ทั้งที่ใช้เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรพิมพ์และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ติดตั้งซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งได้แก่ระบบจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง ระบบปรับอากาศระบบประปา ระบบโทรศัพท์ บำรุงรักษาอาคารสถานที่ ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัทฯ รวมทั้งการจัดการบริการยานพาหนะ ทำความสะอาดและดูแลรักษาความปลอดภัยของศูนย์ประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการ หรือทางเทคนิคและอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ด้วย มีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ งานบริการพนักงาน งานทรัพย์สินและพัสดุ งานวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงบประมาณของศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี หอบังคับการบินเลย ขอนแก่น สกลนคร และนครพนม

6. ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานพิษณุโลก สุโขทัย ดาก แม่สอด แพร่ น่าน เพชรบูรณ์ โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าว และ/หรือ กระจายข่าวการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบินและข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบินกรุงเทพฯ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานพิษณุโลก เชียงราย น่าน แพร่ ลำปาง แม่ฮ่องสอน สุโขทัย ดาก แม่สอด เพชรบูรณ์ ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ระบบติดตามอากาศยานวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศยานและภาคพื้นดินกับพื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ ทั้งที่ใช้เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรพิมพ์และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ติดตั้งซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งได้แก่ระบบจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง ระบบปรับอากาศ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ บำรุงรักษา

อาคาร สถานที่ ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท รวมทั้งการจัดบริการยานพาหนะ ทำความสะอาดและดูแลรักษาความปลอดภัยของศูนย์ ประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการ หรือทางเทคนิคและอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัท รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยมีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ งานบริการพนักงาน งานทรัพย์สินและพัสดุงานวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงบประมาณของศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก หอบังคับการบินสุโขทัย ตาก เพชรบูรณ์ แม่สอด แพร่ น่าน

7. ศูนย์ควบคุมการบินสุราษฎร์ธานี หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศภายในเขตควบคุมการจราจรของท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าว และ/หรือ กระจายข่าวการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าวประกาศนักบินและข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบินกรุงเทพ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการการเดินอากาศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง สมุย นครศรีธรรมราช กระบี่ ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ระบบติดตามอากาศยาน วิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศและภาคพื้นดินกับพื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่และประเภทเคลื่อนที่ทั้งที่ใช่เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรพิมพ์และอุปกรณ์ปลายสายอื่นๆ ติดตั้งซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งได้แก่ระบบจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง ระบบปรับอากาศ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ บำรุงรักษาอาคาร สถานที่ ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท รวมทั้งการจัดบริการยานพาหนะ ทำความสะอาดและดูแลรักษาความปลอดภัยของศูนย์ ประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการ หรือทางเทคนิคและอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัท รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย มีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ งานบริการพนักงาน งานทรัพย์สินและพัสดุ งานวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงบประมาณของศูนย์ควบคุมการบินสุราษฎร์ธานี หอบังคับการบินนครศรีธรรมราช สมุย ชุมพร และหัวหิน

สำนักนโยบายและแผน หมายถึง หน่วยงานที่มีกองต่างๆ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ 4 หน่วยคือ

1. กองแผนงานและโครงการ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ศึกษาติดตามการพัฒนาของกิจการบิน กิจการขนส่งทางอากาศ กิจการด้านสื่อสารและโทรคมนาคม ตลอดจนเทคนิคและอุปกรณ์ทางเทคนิคที่เกี่ยวข้อง ในส่วนที่มีผลต่อกิจการบริการจราจรทางอากาศ และกิจการที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เพื่อวางแผนพัฒนาขีดความสามารถ ตลอดจนทั้งอุปกรณ์ทางเทคนิค ซึ่งเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานบริการจราจรทางอากาศ กำหนดแผนและติดตามโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ประสานงานและให้การปรึกษาหารือในด้านวิชาการและด้านเทคนิคกับหน่วยงานภายนอกและกับกอง/ศูนย์/สำนัก ต่างๆ ทั้งในด้านปฏิบัติการ วิศวกรรมและอำนาจการ รวมทั้งรับผิดชอบศูนย์ควบคุมการบริหารงานและโครงการ จัดทำแผน

วิสาหกิจ กำกับดูแลโครงการแผนปฏิบัติงานตามโครงการ ควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติ ตลอดจนประเมินผลโครงการ

2. กองประชาสัมพันธ์ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ การประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกบริษัท เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมและสหภาพการต่างๆ เผยแพร่เอกสาร ข่าวสารข้อมูลภายในให้ทราบโดยทั่วกัน ดำเนินการส่งเสริมความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงและเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของบริษัทโดยจัดนิทรรศการ บรรยายแก่ผู้มาดูลานและหน่วยงานภายนอก ดำเนินการด้านสื่อมวลชนและมวลชนสัมพันธ์ โดยการติดต่อ ประสานงานส่งข่าวสารออกเผยแพร่อย่างต่อเนื่องต่อสื่อมวลชนทุกแขนง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ร่วมกิจกรรมรวมทั้งสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อสื่อมวลชนและมวลชน จัดทำหรือร่วมในโครงการการกุศลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และกิจกรรมอื่นๆ และศึกษา ตรวจสอบ วิเคราะห์ทัศนคติของประชาชนและสื่อมวลชนที่มีต่อบริษัท เพื่อการวางแผนการดำเนินงานและพัฒนางาน จัดทำผลผลิตทางโสตทัศนูปกรณ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ ออกแบบและรวบรวมข้อมูลในการจัดทำวารสาร รายงานประจำปี และสิ่งพิมพ์อื่นๆ

3. กองสารสนเทศการบริหาร หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการระบบงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานและรวบรวมนำเสนอในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการจัดการ ควบคุม และวางแผนเพื่อช่วยให้ตัดสินใจดำเนินการได้อย่างถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีด้านสื่อสารเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานใหญ่กับส่วนงานที่ทำอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมการบินต่างจังหวัด เพื่อให้ทุกส่วนงานสามารถดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานบริหารคุณภาพและความปลอดภัย หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานะเทียบเท่ากอง/ศูนย์/สำนัก และมีหน้าที่ตรวจสอบและวิเคราะห์กระบวนการที่เกี่ยวข้องในการจราจรทางอากาศของบริษัทที่อาจจะเป็นเหตุให้เกิดความเสี่ยงในการให้บริการ กำหนดหลักการ และวิธีปฏิบัติเพื่อให้การให้บริการของบริษัทให้ความปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการตลอดเวลา ติดตามประเมินผลเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงในการให้บริการ ประสานงานกับหน่วยงานความปลอดภัยระดับชาติ เพื่อนำนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยมาปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกันเพื่อดำรงคุณภาพการให้บริการให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล ติดตามและประสานงานกับผู้ใช้บริการเพื่อรับทราบปัญหา ข้อขัดข้องและเสนอแนะการพัฒนาให้บริการมีคุณภาพและความปลอดภัยสำหรับการบริการจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน วิทยุสื่อสารและเครื่องช่วยการเดินอากาศ ระบบติดตามอากาศยาน รวมทั้งบริการทางด้านวิศวกรรมทั้งภาคความปลอดภัยและภาคธุรกิจ นอกจากนี้ให้มีหน้าที่ ศึกษา นำเสนอ และดำเนินการโครงการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มผลิตและคุณภาพการบริการการบริหารงานขององค์กร ตลอดจนคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมทั้งประสานกับคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำนักตรวจสอบภายใน หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กรของบริษัทฯ อย่างอิสระเพื่อให้การบริการแก่ผู้อำนวยการใหญ่ โดยการตรวจสอบและ

ประเมินผลการควบคุมด้านบัญชีและการเงิน วินิจฉัยความเหมาะสมของวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในทางการเงินและการบัญชี ให้มีลักษณะของการควบคุมภายในที่ดี ตรวจสอบการปฏิบัติงานตรวจสอบระบบประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์สอบทานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบันทึกการเงินการบัญชี และการควบคุมเก็บรักษาทรัพย์สิน สืบสวนและเสนอแนะวิธีป้องกันเกี่ยวกับการรั่วไหลและ/หรือ ทุจริตในทรัพย์สิน

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม” ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)

เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก จึงเร่งที่จะพัฒนาทรัพยากรนี้ให้มีประโยชน์และคุณค่าสูงสุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีวิธีการมากมายที่จะนำมาใช้ โดยการฝึกอบรมเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีความนิยม และสามารถสร้าง “คน” ให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพและศักยภาพได้ดี แต่ทั้งนี้วิธีการฝึกอบรมต้องมียุทธศาสตร์ประกอบอย่างอื่นที่ช่วยเกื้อหนุนให้ประสบความสำเร็จ อาทิเช่น งบประมาณ เวลา วิทยากร เป็นต้น และได้ทราบถึงความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมว่ามีความคุ้มค่าเพียงไร จำเป็นจะต้องมีการวัดผล ประเมินโครงการ และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ซึ่งบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญ จึงพิจารณาอนุมัติให้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมขึ้น

หลักการและเหตุผล

กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ ให้มีการพัฒนาในแต่ละสายอาชีพให้มีคุณภาพอยู่ในระดับที่ทัดเทียมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกได้อย่างภาคภูมิ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวนโยบายของบริษัทฯ ที่มุ่งการปรับยกคุณภาพของการให้บริการ คุณภาพของการบริหาร และคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรมตลอดจนผู้ทำการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเรื่องของวิธีการ แนวคิดทฤษฎีที่จะช่วยให้การดำเนินโครงการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมกันนี้จะต้องมีการแทรกแนวคิดในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบส่วนงานดังกล่าวจึงควรทำการศึกษากระบวนการดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบและเข้าใจถึงกระบวนการจัดหลักสูตรตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบกระบวนการได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการดำเนินโครงการได้อย่างถูกต้อง
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องการในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรได้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมเป็นไปตามกระบวนการ
4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดแนวความคิดในเรื่องของการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมที่เน้นการวัดผลความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรของบริษัทฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
5. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมสามารถนำเอาหลักการที่ได้รับจากการอบรมมาวิเคราะห์ และแปรผลในรูปแบบของการค้นหาความคุ้มค่าได้อย่างเด่นชัด

หลักสูตรการฝึกอบรม (30 ชม.)

1. หลักการ วิธีการ และขั้นตอนในการหาความจำเป็นในการอบรม (3 ชม.)
2. การวิเคราะห์และประเมินความจำเป็นในการอบรม (3 ชม.)
3. กระบวนการและขั้นตอนการสร้างหลักสูตร (3 ชม.)
4. การวิเคราะห์และประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม (3 ชม.)
5. เทคนิคและวิธีการวัดและประเมินการอบรม (3 ชม.)
6. การวางแผนและสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการอบรม (3 ชม.)
7. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวัดและประเมินผล พร้อมทั้งการนำไปใช้ (3 ชม.)
8. หลักการขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการอบรม (6 ชม.)
9. การนำเสนอแผนและการวิจารณ์ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (3 ชม.)

กลุ่มเป้าหมายมีจำนวน 31 คน โดยมีจำนวนที่เข้ารับการอบรมประกอบบุคคลดังนี้

1. บุคลากรสังกัดฝ่ายทรัพยากรบุคคล	15	คน
2. บุคลากรสังกัดฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ	2	คน
3. บุคลากรสังกัดฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ	2	คน
4. บุคลากรสังกัดฝ่ายการเงินและอำนวยการ	2	คน
5. บุคลากรสังกัดฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ	2	คน
6. บุคลากรสังกัดฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค	2	คน
7. บุคลากรสังกัดฝ่ายบริหารธุรกิจ	1	คน

- | | | |
|-----------------------------------|---|----|
| 8. บุคลากรสังกัดสำนักนโยบายและแผน | 3 | คน |
| 9. บุคลากรสังกัดสำนักตรวจสอบภายใน | 2 | คน |

ระยะเวลา 5 วันทำการ(30 ชั่วโมง)ระหว่างวันที่ 10-14 กรกฎาคม 2543 เวลา 09.00-16.00 น.

เทคนิคการฝึกอบรม

เป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยเรียนภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติทำแบบฝึกหัด และนำเสนอผลงาน วิเคราะห์ วิวิจารณ์ ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สถานที่ฝึกอบรม

ห้องประชุมกองบริการข่าวสาร อาคารดาวเทียม
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

วิทยากรฝึกอบรม

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. นางจินตนา บิลมาศ | นักพัฒนา 8 วิทยาลัยนักบริหาร
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน |
| 2. นางสาวอัญชณา เวสารัชช์ | ที่ปรึกษา
สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ |
| 3. ดร. พรรณี บุญประกอบ | สถานบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. นายพร อุดมพงษ์ | ที่ปรึกษาอาวุโส
สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ |
| 5. ดร. สุจิตรา วัชรจิตติภักดิ์ | คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

สิ่งที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจกระบวนการฝึกอบรมร่วมกัน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเลือกใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องกับการฝึกอบรมแต่ละประเภท

การประเมินและติดตามผลฯ

1. ประเมินความพึงพอใจในเนื้อหา การจัดฝึกอบรม วิทยากร ผู้เข้าอบรมโดยใช้แบบสอบถาม
2. ประเมินความสนใจ และการมีส่วนร่วมในการอบรมโดยการสังเกตการณ์
3. ติดตามผลภายหลังจบการอบรม 3-6 เดือน ว่าผู้เข้าอบรมได้นำเอาหลักการ/แนวคิดที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่ผ่านมาไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้ในระดับใด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

จินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นใหม่ ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการการอบรมนักลงทุนรุ่นใหม่ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในแง่ของการนำความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาในการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ของตนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ภาคปฏิบัติ และภาคกิจกรรม ส่วนภาคทฤษฎีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามตัวแปรด้านเพศมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ด้าน ในระดับปริญญาตรีต่างสาขาวิชากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องของอาชีพ บิดามารดาหรือผู้ให้ความอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในส่วนข้อเสนอแนะอื่นมีความเห็นว่าบริษัทควรจัดการฝึกอบรมโครงการนี้ต่อไปโดยขยายระยะเวลาให้นานขึ้นอีก 1-2 สัปดาห์ ควรจัดกิจกรรมพบปะสัมมนาเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นต่างๆ เป็นต้น

ประเทือง ทรัพย์เกิด (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลางโดยรวมและรายหมวดวิชาเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในกรณีที่มิได้วุฒิการศึกษาต่างกัน ความรู้ไปใช้โดยความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่รายหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของระยะเวลารับราชการ ต่างกัน และสาขาวิชาที่จบการศึกษาต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ว่าหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากที่สุดคือ ทุกเนื้อหาวิชาในหมวดเนื้อ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อยคือ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายการศึกษา ควร

เพิ่มเติมวิชากฎหมายระเบียบเป็นต้น สำหรับหมวดบริหารศาสตร์ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากคือการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อยคือ การนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา ควรเพิ่มเติมการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ในหมวดพฤติกรรมศาสตร์ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก คือ ทุกเนื้อหาวิชาในหมวด ควรเพิ่มวิชาการพัฒนาทักษะการพูด ในส่วนของหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากคือ ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวด ควรเพิ่มวิชาการศึกษาดูงาน

พวงสุวรรณ พันธ์มะม่วง (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบด้านที่มีอายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเว้นแต่รายด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องของอาชีพต่อกันมีความเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่ด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในเรื่องรายได้ต่างกันและที่ศึกษาแผนกวิชาต่างกันมีความเห็นโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ สำหรับผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ในเนื้อหาหลักสูตรไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของข้อเสนอแนะ ที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อประกอบอาชีพและด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อส่วนตัว และควรให้การสนับสนุนเงินทุน ด้านการนำความรู้ในเนื้อหาหลักสูตรไปใช้ ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อชุมชน ควรสร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษาที่จะไปถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น

อรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ์ (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ” โดยทำการศึกษากับข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านการอบรม ประจำปีงบประมาณ 2536 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญในด้านเนื้อหาหลักสูตรวิชา ด้านวิทยาการของการฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สูงกว่าด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและด้านการประเมินผล โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ระดับของกลุ่มความรู้และสถานที่ฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรสังกัดของหน่วยงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมนึก แผลกสนอง (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกลเกี่ยวกับชุดการเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดการเรียนด้วยตนเองในด้านจุดประสงค์ เนื้อหา การเรียงลำดับ กิจกรรม ภาษา รูปแบบการเขียนและกิจกรรมประเมินผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในส่วนของประโยชน์เนื้อหาต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง

ของวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายด้านจุดประสงค์สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหา ต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องของตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องของหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ โดยมีส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านกิจกรรม สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในเรื่องของประสบการณ์ในการรับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ฮอลเตอร์ (Halter. 1978: 5944A-5945A) ได้ติดตามผลการศึกษาโปรแกรมฝึกงานของครูใหม่ ซึ่งจัดโดยความร่วมมือของวิทยาลัย ชุมชน จุดประสงค์ของการวิจัยคือ

1. ประเมินผลเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานในโปรแกรมฝึกงานของครูใหม่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูใหม่ที่มีต่อประสบการณ์ในการฝึกงาน และความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จขณะทำงานในวิทยาลัย
3. เพื่อประเมินค่าความต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานของครูใหม่ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ร้อยละ 90 ครูใหม่แสดงความคิดเห็นว่าประสบการณ์ในการฝึกงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก แต่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในวิทยาลัยมาก และครูใหม่ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการมากที่สุดร้อยละ 92

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รวบรวมและทำเสนอข้างต้น สรุปได้ว่ามีตัวแปรหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการฝึกอบรมเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงเป็นเรื่องราวที่ควรได้มีการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยการที่ควรมีการศึกษา ติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับมาที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารจะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่อไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า อยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง ส่วน ปัญหาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง
2. ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการ ฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมชาย กับ ผู้เข้าอบรมหญิง มีผลการฝึกอบรมในแต่ละด้านต่างกัน
3. ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการ ฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีผล การฝึกอบรมในแต่ละด้านต่างกัน
4. ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการ ฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างลักษณะกลุ่ม งานอำนวยการ กับ ลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร มีผลการฝึกอบรมในแต่ละด้านต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้กลุ่มเป้าหมายของพนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในการนำความรู้ตามเนื้อหาของหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นในการนำความรู้ตามเนื้อหาของหลักสูตรไปใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัยกลุ่มเป้าหมาย โดยจะดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาในครั้งนี้เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 31 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมาจากหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	15	คน
2. ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ	2	คน
3. ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ	2	คน
4. ฝ่ายการเงินและอำนวยการ	2	คน
5. ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ	2	คน
6. ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค	2	คน
7. ฝ่ายบริหารธุรกิจ	1	คน
8. สำนักนโยบายและแผน	3	คน
9. สำนักตรวจสอบภายใน	2	คน

กลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มได้มาจากการพิจารณาของผู้อำนวยการกองและผู้อำนวยการฝ่ายตามลำดับสายบังคับบัญชาเป็นผู้คัดเลือก แล้วส่งเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม มีลักษณะดังนี้

แบบสอบถามปลายปิด จะใช้ถาม 3 ด้าน แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 ประสบการณ์
- 1.3 กลุ่มงาน

ตอนที่ 2 ถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม
- 2.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
- 2.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม

แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระเกี่ยวกับการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรในรุ่นต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมทั่วไป และเอกสารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตลอดจนขอคำปรึกษาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ

2. วิเคราะห์เนื้อหาตามหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านทฤษฎี จำแนกออกเป็นดังนี้

- 2.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม
- 2.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
- 2.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม

3. นำเนื้อหาที่ได้จากขั้นที่ 2 นั้น มาสร้างแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ด้านความรู้ จากการฝึกอบรม จำนวน 17 ข้อ
- 3.2 ด้านความคุ้มค่า ในการฝึกอบรม จำนวน 17 ข้อ
- 3.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม จำนวน 16 ข้อ

4. นำผลจากข้อ 3 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านภาษาและรายละเอียดของเนื้อหา รวมทั้งพิจารณาของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ถ้า IOC มีค่า ≥ 0.5 ก็จะคัดเลือกไว้ ผลการพิจารณาปรากฏว่า แบบสอบถามทั้ง 3 ด้าน จำนวนรวม 50 ข้อ ทุกข้อมีค่า IOC > 0.5 ดังนั้นจึงคัดเลือกไว้ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามไปสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แล้วหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ค่าความเชื่อมั่นจำแนกตามเนื้อหาแต่ละด้านดังนี้

5.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม มีความเชื่อมั่น 0.9541

5.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม มีความเชื่อมั่น 0.9730

5.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่น 0.8290

6. นำผลการสอบที่ไปสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในข้อ 5 ไปวิเคราะห์เพื่อหาผลการวิจัยต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1.	<u>ด้านความรู้</u> การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม					
2.	การประเมินความจำเป็นในการอบรม					
3.	กระบวนการและขั้นตอนการสร้างหลักสูตร.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความจำเป็น และการนำไปใช้				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1.	<u>ด้านความคุ้มค่า</u> การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมได้					
2.	การประเมินความจำเป็นในการอบรมได้					
3.	กระบวนการและขั้นตอนการสร้างหลักสูตรได้....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
	<u>ด้านปัญหา</u>					
1.	สถานที่ฝึกอบรมมีพื้นที่คับแคบ					
2.	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมน้อยไป					
3.	การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้กำหนดน้ำหนักดังนี้คือ

- 5 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 4 หมายถึง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

สำหรับการแปลความหมายคะแนนใช้คุณสมบัติความต่อเนื่องของคะแนนเป็นแนวทางเทียบ โดยกำหนดคะแนนต่ำสุดให้มีค่าไม่ต่ำกว่า 1.00 และคะแนนสูงสุดให้มีค่าไม่เกิน 5.0 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดนำไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วจึงนำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

วิธีการจัดกระทำข้อมูล

- คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน
- คำนวณค่าสถิติ t (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้คือ

1. สถิติสำหรับการหาคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

1.1 ค่าความเที่ยงตรง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยใช้สูตรของโรวินเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rowinelli and Hambleton. 1977) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539: 248-249)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539: 218)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้คือ

2.1 สถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$), ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเดียว (One-Sample Test) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540: 240)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_o}{\frac{S}{\sqrt{n}}} \quad df = n - 1$$

เมื่อ t แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ t – Distribution
$\bar{X}$ แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
μ_o แทน	ค่าเฉลี่ยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในที่นี้คือเกณฑ์เป็นระดับปานกลาง (3)
S แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ t - test
(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538: 102)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad df = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ t-Distribution
$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2, S_2^2 แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1, n_2 แทน	กลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ ดังนี้

$\bar{X}_K$	แทนช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ
$\bar{X}$	แทนคะแนนเฉลี่ยรายข้อ
S_K	แทนช่วงคะแนนความเบี่ยงเบนเป็นรายข้อ
S	แทนคะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ
n	แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทนค่าการทดสอบนัยสำคัญระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลของโครงการและการทดสอบนัยสำคัญของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิฑูการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมว่ามีมากกว่าปานกลาง
2. การเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิฑูการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมระหว่างผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิง
3. การเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิฑูการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม ระหว่าง ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
4. การเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิฑูการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมระหว่างลักษณะกลุ่มงานอำนวยการกับลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลของโครงการและการทดสอบนัยสำคัญของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมว่ามีมากกว่าปานกลาง

ผู้วิจัยได้นำผลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน และทดสอบนัยสำคัญ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ t-test ว่ามีค่าสูงกว่าระดับปานกลางหรือไม่ ดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าการทดสอบนัยสำคัญของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม

ด้าน	$\bar{X}_k$	S_k	$\bar{X}$	s	t
1. ความรู้จากการฝึกอบรม	3.3548-4.0000	0.6720-1.0886	3.6072	0.8673	3.8981 **
2. ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม	3.5484-4.0000	0.9217-1.2066	3.7381	1.0206	4.0267 **
3. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับในการฝึกอบรม	2.0000-3.2903	0.7229-1.2751	2.3757	1.1433	-3.0409 **

** แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาของแต่ละข้อมีช่วงคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ระหว่าง 3.3548-4.000 3.5484-4.000 และ 2.0000-3.2903 ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อในแต่ละด้านเป็น 3.6072 3.7381 และ 2.3757 ตามลำดับ แสดงว่ามีความรู้ และความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยถึงระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นช่วงคะแนนของแต่ละข้อ พบว่า ด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.672-1.0886 0.9217-1.2066 และ 0.7229-1.2751 ตามลำดับ โดยมีค่าคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อมีค่า 0.8673 1.0206 และ 1.1433 ตามลำดับ แสดงว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ในการตอบแบบสอบถามคะแนนไม่ค่อยกระจายมากเพราะมีค่าไม่เกิน 1.20 เมื่อผู้วิจัยนำค่าคะแนนเฉลี่ยและคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานไปทดสอบนัยสำคัญพบว่า ด้านความรู้ ความคุ้มค่า มีค่าสูงกว่าระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในการฝึกอบรมมีค่าต่ำกว่าระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัดประเมิน และวิเคราะห์อย่างคุ้มค่า ในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมระหว่างผู้เข้ารับการอบรมชายกับผู้เข้ารับการอบรมหญิง

ผู้วิจัยได้นำผลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาความแตกต่างระหว่างผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิงได้ผลดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมินและวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมชาย กับ ผู้เข้าอบรมหญิง

ด้าน	ชาย (n=15)		หญิง (n=16)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ความรู้จากการฝึกอบรม	3.6824	.7666	3.5368	.9482	.4715
2. ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม	3.7059	.9327	3.7684	1.0975	.1712
3. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	2.5208	1.0225	2.5273	.9937	.0182

จากตาราง 2 ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมชายมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.6824 3.7059 และ 2.5208 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .7666 .9327 และ 1.0225 ตามลำดับ สำหรับผู้เข้าอบรมหญิงมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.5368 3.7684 และ 2.5273 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .9482 1.0975 และ .9937 ตามลำดับ แสดงว่าทั้งผู้เข้ารับการอบรมชายและผู้เข้าอบรมหญิงต่างมีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาที่ได้รับจากการอบรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมากและมีการกระจายคะแนนอยู่มีค่าใกล้เคียงกัน และเมื่อนำมาทดสอบนัยสำคัญ พบว่า ผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิงมีความรู้ ความคุ้มค่าและปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่า ในการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมระหว่างผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยได้นำผลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาความแตกต่างระหว่างผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้ผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และ ปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ด้าน	ต่ำกว่า 10 ปี (n=13)		10 ปีขึ้นไป (n=18)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ความรู้จากการฝึกอบรม	3.5113	.9225	3.6765	.8198	.5153
2. ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม	3.8552	.9229	3.6536	1.0793	.5586
3. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	2.5673	1.6111	2.3368	1.3004	.5425

จากตาราง 3 ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.5113 3.8552 และ 2.5673 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .9225 .9229 และ 1.6111 ตามลำดับ สำหรับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.6765 3.6536 และ 2.3368 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .8198 1.0793 และ 1.3004 ตามลำดับ แสดงว่าผู้เข้ารับการอบรมกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีความรู้ ความคุ้มค่าและปัญหาที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก และการกระจายคะแนนมีค่าใกล้เคียงกัน และเมื่อนำมาทดสอบนัยสำคัญ พบว่า ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

4. การเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่า ในการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมระหว่างลักษณะกลุ่มงานอำนวยการ กับลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร

ผู้วิจัยได้นำผลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะกลุ่มงานอำนวยการกับลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร ได้ผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของลักษณะกลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานช่วยบริหารของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ด้าน	งานอำนวยการ (n = 9)		งานช่วยบริหาร (n = 22)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ความรู้จากการฝึกอบรม	3.5948	1.0029	3.6123	.8068	.0509
2. ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม	3.8301	.9920	3.7005	1.0310	.3212
3. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	2.7728	1.0015	2.4233	.9928	.7457

จากตาราง 4 ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมของลักษณะกลุ่มงานอำนวยการ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.5948 3.8301 และ 2.7728 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.0029 .9920 และ 1.0015 ตามลำดับ สำหรับลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหารมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.6123 3.7005 และ 2.4233 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .8068 1.0310 และ .9928 ตามลำดับ แสดงว่าผู้เข้ารับการอบรมลักษณะกลุ่มงานอำนวยการและลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหารมีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาที่ได้รับจากการอบรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก และมีการกระจายคะแนนมีค่าใกล้เคียงกัน และเมื่อนำมาทดสอบนัยสำคัญพบว่าลักษณะกลุ่มงานอำนวยการกับลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหารมีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ข้อคิดเห็นที่ได้จากผู้เข้ารับการอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 7 คน จากทั้งหมด 31 คน ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความรู้จากการฝึกอบรม

1.1 ควรมีการติดตามและประเมินผล พร้อมรายงานผลการฝึกอบรมที่เป็นรูปธรรม

1.2 ควรเพิ่มหัวข้อการจัดฝึกอบรม ได้แก่ การกำกับดูแลโครงการ การเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม การเป็นวิทยากร การจัดทำงบประมาณฝึกอบรม

1.3 ควรเพิ่มระยะเวลาสำหรับภาคปฏิบัติ

2. ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

2.1 ควรมีการวิเคราะห์ว่าผู้เข้ารับการอบรม มีความจำเป็นและได้นำไปปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

2.2 ควรมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรมให้บุคลากรในแต่ละหน่วยได้รับทราบ

2.3 ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม นำเสนอและจัดทำงบประมาณด้านฝึกอบรมอย่างเป็น

ระบบ

3. ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม

3.1 มีการกิจเร่งด่วนบางช่วงไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอด ขาดความต่อเนื่อง

3.2 มีความต้องการวิทยากรวิจัยกรณี ซึ่งจะมีเทคนิค วิธีการสอน ทันสมัย

3.3 ผู้เข้ารับการอบรมไม่ตรงต่อเวลา และขาดการอบรมบ่อยครั้ง

3.4 การทำงานกลุ่มประโยชน์จะได้เฉพาะกลุ่ม คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ไม่ได้กระจายไปยังกลุ่มที่มาจากหน่วยอื่นๆ

3.5 เนื้อหาของหลักสูตรค่อนข้างยาก

3.6 ผู้เข้าอบรมไม่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเนื้อหาเรื่องนี้มาก่อน

3.7 ระยะเวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างสั้น ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมไม่สามารถทำความเข้าใจเนื้อหาของหลักสูตรได้ทั้งหมด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาผลของโครงสร้างฝึกอบรมหลักสูตร “การวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม” ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม
 - 1.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
 - 1.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยจำแนกตามตัวแปรต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 เพศ จำแนกเป็น
 - (1) ชาย
 - (2) หญิง
 - 2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - (1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - (2) 10 ปีขึ้นไป
 - 2.3 ลักษณะของกลุ่มงาน
 - (1) กลุ่มงานอำนวยการ
 - (2) กลุ่มงานช่วยบริหาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบถึงกระบวนการของหลักสูตรในการจัดอบรมประกอบด้วยอะไรบ้าง และดำเนินการอย่างไรจึงจะทำให้มีประสิทธิภาพ
2. ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานอันจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาหลักสูตรในรุ่นต่อไป ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง
2. ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการ ฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมชาย กับ ผู้เข้าอบรมหญิง มีผลการฝึกอบรมในแต่ละด้านต่างกัน
3. ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการ ฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีผลการฝึกอบรมในแต่ละด้านต่างกัน
4. ผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการ ฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ระหว่างลักษณะกลุ่มงานอำนวยการ กับ ลักษณะกลุ่มงานช่วยบริหาร มีผลการฝึกอบรมในแต่ละด้านต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 31 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมาจากหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย

1.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	15	คน
1.2 ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ	2	คน
1.3 ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ	2	คน
1.4 ฝ่ายการเงินและอำนวยการ	2	คน
1.5 ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ	2	คน
1.6 ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค	2	คน
1.7 ฝ่ายบริหารธุรกิจ	1	คน
1.8 สำนักนโยบายและแผน	3	คน
1.9 สำนักตรวจสอบภายใน	2	คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

- 2.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ ตัวแปรดังนี้

- 2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

(1) ชาย

(2) หญิง

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกได้ดังนี้

(1) ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

(2) ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2.1.3 กลุ่มงาน จำแนกได้ดังนี้

(1) กลุ่มงานอำนวยการ

(3) กลุ่มงานช่วยบริหาร

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลของการฝึกอบรมหลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านต่างดังนี้

2.2.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม

2.2.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

2.2.3 ด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม มีลักษณะดังนี้

แบบสอบถามปลายปิด จะใช้ถาม 3 ด้าน แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.2 ประสบการณ์

1.3 กลุ่มงาน

ตอนที่ 2 ถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา ประกอบด้วย

2.1 ด้านความรู้จากการฝึกอบรม

2.2 ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

2.3 ด้านปัญหาเกิดจากการฝึกอบรม

แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระเกี่ยวกับการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรในรุ่นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดนำไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วจึงนำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 คะแนนเฉลี่ย
 - 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ t-distribution ในการทดสอบจากกลุ่มตัวอย่างเดี่ยว (One-Sample Test)
3. ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ t-distribution ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาที่มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านเป็น 3.6072 3.7381 และ 2.3757 ตามลำดับ แสดงว่ามีความรู้ และเห็นว่ามีค่าความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาที่เกิดจากการอบรมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อมีค่า 0.8673 1.0206 และ 1.1433 ตามลำดับ แสดงว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ในการตอบแบบสอบถามคะแนนกระจายค่อนข้างน้อย เมื่อผู้วิจัยนำค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานไปทดสอบนัยสำคัญ พบว่า ด้านความรู้ ความคุ้มค่า มีค่าสูงกว่าระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในการฝึกอบรม มีค่าต่ำกว่าระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน
2. ผู้เข้าอบรมชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.6824 3.7059 และ 2.5208 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .7666 .9327 และ 1.0225 ตามลำดับ สำหรับหญิงมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านมีค่า 3.5368 3.7684 และ 2.5273 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่า .9482 1.0975 และ .9937 ตามลำดับ เมื่อนำผลการวิเคราะห์ระหว่างผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิงพบว่า มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน
3. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.5113 3.8552 และ 2.5673 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .9225 .9229 และ 1.6111 ตามลำดับ สำหรับผู้เข้ารับการอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านมีค่า 3.6765 3.6536 และ 2.3368 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่า .8198 1.0793 และ 1.3004 ตามลำดับ เมื่อนำผลการวิเคราะห์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้ารับการอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

4. ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานอำนวยการมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านเป็น 3.5948 3.8301 และ 2.7728 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.0029 .9920 และ 1.0015 ตามลำดับ สำหรับผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานช่วยบริหาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านมีค่า 5.6123 3.7005 2.4233 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 3.6123 3.7005 และ 2.4233 ตามลำดับ และมีการกระจายคะแนนในรูปคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .8068 1.0310 และ .9928 ตามลำดับ เมื่อนำผลการวิเคราะห์ระหว่างผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานอำนวยการกับผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานช่วยบริหาร พบว่า มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้า การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม” ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในแง่ของการนำความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ของตน มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรม พบว่า มีความรู้ ความคุ้มค่ามีค่าสูงกว่าระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในการฝึกอบรมมีค่าต่ำกว่าระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ประสบผลสำเร็จผู้เข้าอบรมได้รับความรู้และเห็นว่ามีค่าคุ้มค่า โดยปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรมมีน้อย ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมในครั้งนี้ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินันท์ คันทะวงศ์ (2541: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับโครงการอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาขั้นพื้นฐานพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านกระบวนการฝึกอบรม และด้านเนื้อหาหลักสูตร แสดงว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ทางวิชาการกีฬา รูปแบบฝึกทักษะปฏิบัติแต่ละชนิดกีฬาไปปฏิบัติจริง สามารถนำไปเผยแพร่ถ่ายทอดให้แก่เยาวชนประชาชนในท้องถิ่น เล่นกีฬาเพื่อสร้างเสริมความแข็งแรงของร่างกาย พัฒนาสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ

2. ผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิง มีความรู้ ความคุ้มค่าและปัญหา แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 อาจเป็นเพราะเรื่องการศึกษาของไทยเป็นลักษณะสากล และเป็นเรื่องนามธรรม การแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ทางการศึกษาไม่ว่าเพศชายหรือ

เพศหญิงมักจะมีแนวโน้มทางด้านความคิดเห็นไม่ค่อยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิวีวรรณ อุตตสัมพันธ์ (2540: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาเกษตรครบวงจร บริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่านักศึกษาเกษตรครบวงจรเพศชายและเพศหญิงมีความ คิดเห็นต่อโครงการอบรมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความรู้ ความรู้ค่า และปัญหาแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้าอบรมเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละสังกัด ต้องพัฒนาปรับปรุงงานของตนให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา ซึ่งผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความรู้ค่าในการ ฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ต่างก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือต้องการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง จึงทำให้ตัวแปรประสบการณ์ไม่ส่งผลให้ผู้เข้าอบรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้เรียนโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบ โรงเรียนสาขาคอมพิวเตอร์ใน กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้เรียนที่มีประสบการณ์การทำงานกับผู้เรียนที่ไม่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับ หลักสูตรงานสอนและงานประเมินผลการเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานอำนวยการกับผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานช่วยบริหาร มีความรู้ ความรู้ค่า และปัญหาแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีการเหมือนกัน ดังนั้นไม่ว่าผู้เข้าอบรมจะอยู่ในลักษณะกลุ่มงานใดจะไม่ผลทำให้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี จงสวัสดิ์ (2541: บทคัดย่อ) ผลที่ได้จากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงานปรากฏว่าเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็น แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาค้นคว้า

1. ควรมีการเพิ่มหัวข้อในการจัดการฝึกอบรมให้ครอบคลุมครบถ้วน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
2. ในการจัดฝึกอบรมซึ่งหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควรเพิ่มหรือขยายระยะเวลาในการ ปฏิบัติ เมื่อวิทยากรจะช่วยแนะนำ หรือชี้แนะปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ควรมีการวิเคราะห์หรือศึกษาความจำเป็นของพนักงานในการเข้ารับการอบรม เนื่องจากผู้เข้า อบรมไม่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเนื้อหาทางด้านนี้มาก่อน

4. ในการจัดทำกิจกรรมกลุ่ม ควรให้ความหลากหลาย มิเช่นนั้นประโยชน์ที่ได้รับจะตกอยู่กับเฉพาะกลุ่มคือ หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามผลโครงการฝึกอบรมครั้งนี้ต่อไป เพื่อดูว่าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือลดลง เพียงใด
2. ควรทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหารูปแบบหรือแนวทางใหม่ๆ ในการติดตามผลโครงการฝึกอบรม เพื่อจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้ามาใช้ประโยชน์หรือพัฒนาหลักสูตรในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยาณี จงสวัสดิ์. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตนา พึ่งเจริญพงศ์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นใหม่ของบริษัท เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัลวรรณ อัดตัมพันธ์. (2539). การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาเกษตรครบวงจรและผู้ที่เกี่ยวข้องบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย ศรีไสยเพชร. (2528). หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (ศึกษา 335). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูพระนคร.
- จิตินันท์ คันทะวงศ์. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับโครงการอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาขั้นพื้นฐานของกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2537). การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประเทือง ทรัพย์เกิด. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ ดงยิ่งศิริ. (2527). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปราศรัย ประวัตรุ่งเรือง. (2541). ศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาคอมพิวเตอร์ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- พวงสุวรรณ พันธ์มะม่วง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นหน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2529). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:

สุวีริยาสาส์น.

_____. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิจิตร อวาทกุล. (2537). *การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิวัฒน์ รอดเกิด. (2533). *การศึกษามูลค่าการฝึกอบรมการทำผลิตภัณฑ์พลาสติกหล่อของนักเรียนช่าง*

อุตสาหกรรมด้วยการสาธิตโดยใช้บทเรียนแบบโทรทัศน์กับการสาธิตโดยครูผู้สอน. ปรินิพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมนึก แปลกสอน. (2539). *การศึกษาค้นคว้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกลเกี่ยวกับชุดการเรียน*

ด้วยตนเอง หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อมร รักษาสัตย์. (2514). *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ์. (2538). *ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการ*

พัฒนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Edword, Halter A. (1978, April). "A Follow-up Study of Beginning Teacher Prepared Through the
Community College Cooperative Internship Program," *Dissertation Abstracts International*.

35 (05): 5944-A-5945-A

Gittinger, Price J. (1972). *Economic Analysis of Agricultural Projects*. Baltimore. The Johns Hopkins
University Press, 1972.

Gaddis, Palu. (1959). *The Project Manager*. Harvard Business Review, May-June, 1959.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ	ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว

โทร. ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๑๖๐๙

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสุภัทร ชูตินันท์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัดประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ และ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุภัทร ชูตินันท์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านความรู้จากการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมชายและหญิงของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	ชาย			หญิง		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	ความรู้เกี่ยวกับ						
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม	4.1333	0.6399	ค่อนข้างมาก	3.8750	0.8062	ค่อนข้างมาก
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรม	4.0667	0.7037	ค่อนข้างมาก	3.7500	0.7746	ค่อนข้างมาก
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรม	3.8000	0.7746	ค่อนข้างมาก	3.6250	1.0247	ค่อนข้างมาก
4	การประเมินหลักสูตรการอบรม	3.6667	0.7237	ค่อนข้างมาก	3.5000	0.6325	ปานกลาง
5	การวางแผนฝึกอบรม	4.0000	0.5345	ค่อนข้างมาก	3.4375	1.2633	ปานกลาง
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม	3.8667	0.7432	ค่อนข้างมาก	3.5000	1.3166	ปานกลาง
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม	3.2667	0.8837	ปานกลาง	3.4375	0.7274	ปานกลาง
8	กระบวนการพัฒนาหลักสูตร	3.6667	0.6172	ค่อนข้างมาก	3.4375	0.8921	ปานกลาง
9	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม	3.9333	0.7988	ค่อนข้างมาก	3.9375	0.6801	ค่อนข้างมาก
10	การกำหนดหัวข้อวิชา	3.6000	0.7368	ค่อนข้างมาก	3.7500	0.8563	ค่อนข้างมาก
11	การกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชา	3.5333	0.6399	ค่อนข้างมาก	3.7500	0.7746	ค่อนข้างมาก
12	การเรียงลำดับหัวข้อวิชา	3.6000	0.5071	ค่อนข้างมาก	3.3750	0.8851	ปานกลาง
13	การเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรม	3.4667	0.7432	ปานกลาง	3.5000	0.9661	ปานกลาง
14	การกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม	3.3333	0.7237	ปานกลาง	3.4375	0.8921	ปานกลาง
15	การกำหนดสื่อการสอน	3.6000	0.9103	ค่อนข้างมาก	3.1825	1.2230	ปานกลาง
16	การกำหนดวิทยากร	3.5333	0.8338	ค่อนข้างมาก	3.3125	1.3022	ปานกลาง
17	การประเมินผลและติดตามผล	3.5333	1.0601	ค่อนข้างมาก	3.3125	0.7932	ปานกลาง
รวม		3.6824	0.7666	ค่อนข้างมาก	3.5368	0.9482	ค่อนข้างมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และ วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านความรู้จากการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	ความรู้เกี่ยวกับ						
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม	4.0769	0.7596	ค่อนข้างมาก	3.9444	0.7254	ค่อนข้างมาก
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรม	3.9231	0.7596	ค่อนข้างมาก	3.8889	0.7584	ค่อนข้างมาก
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรม	3.5385	0.9674	ค่อนข้างมาก	3.8333	0.8575	ค่อนข้างมาก
4	การประเมินหลักสูตรการอบรม	3.4615	0.7763	ปานกลาง	3.6667	0.5941	ค่อนข้างมาก
5	การวางแผนฝึกอบรม	3.6154	1.2609	ค่อนข้างมาก	3.7778	0.8085	ค่อนข้างมาก
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม	3.3846	1.2600	ปานกลาง	3.8889	0.9003	ค่อนข้างมาก
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม	3.3077	0.9473	ปานกลาง	3.3889	0.6978	ปานกลาง
8	กระบวนการพัฒนาหลักสูตร	3.5385	0.8771	ค่อนข้างมาก	3.5556	0.7048	ค่อนข้างมาก
9	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม	4.1538	0.5547	ค่อนข้างมาก	3.7778	0.8085	ค่อนข้างมาก
10	การกำหนดหัวข้อวิชา	3.5385	0.6602	ค่อนข้างมาก	3.7778	0.8782	ค่อนข้างมาก
11	การกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชา	3.5385	0.5189	ค่อนข้างมาก	3.7222	0.8264	ค่อนข้างมาก
12	การเรียงลำดับหัวข้อวิชา	3.3846	0.6504	ค่อนข้างมาก	3.5556	0.7838	ค่อนข้างมาก
13	การเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรม	3.3846	0.8697	ปานกลาง	3.5556	0.8556	ค่อนข้างมาก
14	การกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม	3.2308	0.7250	ปานกลาง	3.5000	0.8575	ค่อนข้างมาก
15	การกำหนดสื่อการสอน	3.0000	1.1547	ปานกลาง	3.6667	0.9701	ค่อนข้างมาก
16	การกำหนดวิทยากร	3.2308	1.1658	ปานกลาง	3.5556	1.0416	ค่อนข้างมาก
17	กาประเมินผลและติดตามผล	3.3846	1.0439	ปานกลาง	3.4444	0.8556	ค่อนข้างมาก
รวม		3.5113	0.9225	ค่อนข้างมาก	3.6765	0.818	ค่อนข้างมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านความรู้จากการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมกลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานช่วยบริหารของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	กลุ่มงานอำนวยการ			กลุ่มงานช่วยบริหาร		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	ความรู้เกี่ยวกับ						
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม	4.1111	.7817	ค่อนข้างมาก	3.9545	.7222	ค่อนข้างมาก
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรม	3.8889	.7817	ค่อนข้างมาก	3.9091	.7502	ค่อนข้างมาก
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรม	3.7778	1.0929	ค่อนข้างมาก	3.6818	.8387	ค่อนข้างมาก
4	การประเมินหลักสูตรการอบรม	3.5556	.7265	ค่อนข้างมาก	3.5909	.6661	ค่อนข้างมาก
5	การวางแผนฝึกอบรม	3.3333	1.0500	ปานกลาง	3.8636	.7102	ค่อนข้างมาก
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม	3.4444	1.5899	ปานกลาง	3.7727	.8125	ค่อนข้างมาก
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม	3.5556	.7265	ค่อนข้างมาก	3.2727	.8270	ปานกลาง
8	กระบวนการพัฒนาหลักสูตร	3.5556	.8817	ค่อนข้างมาก	3.5455	.7385	ค่อนข้างมาก
9	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม	4.1111	.6009	ค่อนข้างมาก	3.8636	.7743	ค่อนข้างมาก
10	การกำหนดหัวข้อวิชา	3.7778	.9718	ค่อนข้างมาก	3.6364	.7267	ค่อนข้างมาก
11	การกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชา	3.7778	.8333	ค่อนข้างมาก	3.5909	.6661	ค่อนข้างมาก
12	การเรียงลำดับหัวข้อวิชา	3.2222	.8333	ปานกลาง	3.5909	.6661	ค่อนข้างมาก
13	การเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรม	3.5556	.8819	ค่อนข้างมาก	3.4545	.8579	ปานกลาง
14	การกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม	3.5556	.7265	ค่อนข้างมาก	3.3182	.8387	ปานกลาง
15	การกำหนดสื่อการสอน	3.0000	1.3229	ปานกลาง	3.5455	.9625	ค่อนข้างมาก
16	การกำหนดวิทยากร	3.3333	1.5000	ปานกลาง	3.4545	.9117	ปานกลาง
17	การประเมินผลและติดตามผล	3.5556	.7265	ค่อนข้างมาก	3.3636	1.0022	ปานกลาง
รวม		3.5948	1.0029	ค่อนข้างมาก	3.6123	.8068	ค่อนข้างมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านความคุ้มค่าจากการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมชายและหญิง ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	ชาย			หญิง		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	มีความจำเป็นและนำไปใช้ในการฝึกอบรมต่อไปในด้านต่อไปนี้						
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมได้	4.1333	.9155	ค่อนข้างมาก	3.8750	1.0247	ค่อนข้างมาก
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรมได้	4.0000	.9258	ค่อนข้างมาก	3.9375	.9979	ค่อนข้างมาก
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรมได้	3.6667	.8165	ค่อนข้างมาก	4.0625	.9979	ค่อนข้างมาก
4	การประเมินหลักสูตรการอบรมได้	3.6667	.8165	ค่อนข้างมาก	4.0000	1.0328	ค่อนข้างมาก
5	การวางแผนฝึกอบรมได้	3.8000	.9411	ค่อนข้างมาก	3.8125	1.1673	ค่อนข้างมาก
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม	3.8000	.8619	ค่อนข้างมาก	3.7500	1.2383	ค่อนข้างมาก
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม	3.4667	1.0601	ปานกลาง	3.6250	1.2042	ค่อนข้างมาก
8	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้	3.8667	.8338	ค่อนข้างมาก	3.5625	1.2633	ค่อนข้างมาก
9	การดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้	3.8000	1.0142	ค่อนข้างมาก	3.9375	1.0626	ค่อนข้างมาก
10	การดำเนินการกำหนดหัวข้อวิชาได้	3.6667	.9759	ค่อนข้างมาก	3.8125	1.0468	ค่อนข้างมาก
11	การดำเนินการกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาได้	3.4000	.9856	ปานกลาง	3.7500	1.0646	ค่อนข้างมาก
12	การดำเนินการเรียงลำดับหัวข้อวิชาได้	3.6000	.9856	ค่อนข้างมาก	3.6250	1.0878	ค่อนข้างมาก
13	การดำเนินการเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรมได้	3.6667	.8997	ค่อนข้างมาก	3.6875	1.1383	ค่อนข้างมาก
14	การดำเนินการกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมได้	3.8000	.9411	ค่อนข้างมาก	3.6875	1.0782	ค่อนข้างมาก
15	การดำเนินการกำหนดสื่อการสอนได้	3.4667	1.1872	ปานกลาง	3.6250	1.2583	ค่อนข้างมาก
16	การดำเนินการกำหนดวิทยากรได้	3.4667	.9155	ปานกลาง	3.6250	1.2042	ค่อนข้างมาก
17	การดำเนินการประเมินผลและติดตามผลได้	3.7333	.8837	ค่อนข้างมาก	3.6875	1.1383	ค่อนข้างมาก
รวม		3.7059	.9327	ค่อนข้างมาก	3.7684	1.0975	ค่อนข้างมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน

และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านความคุ้มค่าจากการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	มีความจำเป็นและนำไปใช้ในการฝึกอบรมต่อไปในด้านต่อไปนี้						
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมได้	4.3077	1.7511	ค่อนข้างมาก	3.7778	1.0603	ค่อนข้างมาก
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรมได้	4.2308	.7250	ค่อนข้างมาก	3.7778	1.0603	ค่อนข้างมาก
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรมได้	4.0000	.7071	ค่อนข้างมาก	3.7778	1.0603	ค่อนข้างมาก
4	การประเมินหลักสูตรการอบรมได้	4.0000	.7071	ค่อนข้างมาก	3.7222	1.0741	ค่อนข้างมาก
5	การวางแผนฝึกอบรมได้	3.8462	.8987	ค่อนข้างมาก	3.7778	1.1660	ค่อนข้างมาก
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม	3.7692	.9268	ค่อนข้างมาก	3.7778	1.1660	ค่อนข้างมาก
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม	3.6923	1.1094	ค่อนข้างมาก	3.4444	1.1490	ปานกลาง
8	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้	3.6923	1.2506	ค่อนข้างมาก	3.7222	.9583	ค่อนข้างมาก
9	การดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้	4.2308	.7250	ค่อนข้างมาก	3.6111	1.1448	ค่อนข้างมาก
10	การดำเนินการกำหนดหัวข้อวิชาได้	3.9231	.8623	ค่อนข้างมาก	3.6111	1.0922	ค่อนข้างมาก
11	การดำเนินการกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาได้	3.6923	.9473	ค่อนข้างมาก	3.5000	1.0981	ปานกลาง
12	การดำเนินการเรียงลำดับหัวข้อวิชาได้	3.7692	.9268	ค่อนข้างมาก	3.5000	1.0981	ปานกลาง
13	การดำเนินการเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรมได้	3.7692	.9268	ค่อนข้างมาก	3.6111	1.0922	ค่อนข้างมาก
14	การดำเนินการกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมได้	3.7692	.9268	ค่อนข้างมาก	3.7222	1.0741	ค่อนข้างมาก
15	การดำเนินการกำหนดสื่อการสอนได้	3.4615	1.1083	ปานกลาง	3.6111	1.2433	ค่อนข้างมาก
16	การดำเนินการกำหนดวิทยากรได้	3.4615	.9674	ปานกลาง	3.6111	1.1448	ค่อนข้างมาก
17	การดำเนินการประเมินผลและติดตามผลได้	3.9231	.9541	ค่อนข้างมาก	3.5556	1.0416	ค่อนข้างมาก
รวม		3.8552	.9229	ค่อนข้างมาก	3.6536	1.0793	ค่อนข้างมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านความคุ้มค่าจากการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมกลุ่มงาน อำนาจ การและกลุ่มงานช่วยบริหาร ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	กลุ่มงานอำนาจการ			กลุ่มงานช่วยบริหาร		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	มีความจำเป็นและนำไปใช้ในการฝึกอบรมต่อไปในด้านต่อไปนี้						
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมได้	4.0455	1.0455	ค่อนข้างมาก	3.8889	.7817	ค่อนข้างมาก
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรมได้	3.9545	1.0455	ค่อนข้างมาก	4.0000	.7071	ค่อนข้างมาก
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรมได้	3.7273	.9847	ค่อนข้างมาก	4.2222	.6667	ค่อนข้างมาก
4	การประเมินหลักสูตรการอบรมได้	3.7273	.9847	ค่อนข้างมาก	4.1111	.7817	ค่อนข้างมาก
5	การวางแผนฝึกอบรมได้	3.7727	1.0660	ค่อนข้างมาก	3.8889	1.0541	ค่อนข้างมาก
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม	3.7727	1.0204	ค่อนข้างมาก	3.7778	1.2019	ค่อนข้างมาก
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม	3.4545	1.1010	ปานกลาง	3.7778	1.2019	ค่อนข้างมาก
8	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้	3.7727	.9726	ค่อนข้างมาก	3.5556	1.3333	ค่อนข้างมาก
9	การดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้	3.8182	1.0970	ค่อนข้างมาก	4.0000	.8660	ค่อนข้างมาก
10	การดำเนินการกำหนดหัวข้อวิชาได้	3.6818	1.0414	ค่อนข้างมาก	3.8889	.9280	ค่อนข้างมาก
11	การดำเนินการกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาได้	3.5000	1.0571	ปานกลาง	3.7778	.9718	ค่อนข้างมาก
12	การดำเนินการเรียงลำดับหัวข้อวิชาได้	3.5909	1.0538	ค่อนข้างมาก	3.6667	1.0000	ค่อนข้างมาก
13	การดำเนินการเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรมได้	3.6364	1.0022	ค่อนข้างมาก	3.7778	1.0929	ค่อนข้างมาก
14	การดำเนินการกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมได้	3.7727	1.0204	ค่อนข้างมาก	3.6667	1.0000	ค่อนข้างมาก
15	การดำเนินการกำหนดสื่อการสอนได้	3.5455	1.1843	ค่อนข้างมาก	3.5556	1.3333	ค่อนข้างมาก
16	การดำเนินการกำหนดวิทยากรได้	3.5000	1.0118	ค่อนข้างมาก	3.6667	1.2247	ค่อนข้างมาก
17	การดำเนินการประเมินผลและติดตามผลได้	3.6364	1.0022	ค่อนข้างมาก	3.8889	1.0541	ค่อนข้างมาก
รวม		3.7005	1.0310	ค่อนข้างมาก	3.8301	.9920	ค่อนข้างมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมชายและหญิง ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	ชาย			หญิง		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	ปัญหาเกี่ยวกับ						
1	สถานที่ฝึกอบรมมีพื้นที่คับแคบ	2.8667	.9904	ปานกลาง	2.8750	1.0247	ปานกลาง
2	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมน้อยไป	2.6667	.8997	ปานกลาง	3.0000	.8165	ปานกลาง
3	การใช้โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน	3.2000	.6761	ปานกลาง	2.6875	.7042	ปานกลาง
4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีพื้นฐานความรู้มาก่อน	3.1333	1.3558	ปานกลาง	3.4375	.8139	ปานกลาง
5	เอกสารประกอบการสอนไม่มีคุณภาพ	2.4667	1.0601	ปานกลาง	2.2500	.5779	ปานกลาง
6	การบริการของเจ้าหน้าที่โครงการไม่มีความประทับใจ	2.2000	.9411	ค่อนข้างน้อย	1.8125	.8342	ค่อนข้างน้อย
7	วิธีการจัดฝึกอบรมไม่เป็นระบบ	2.4000	.9856	ค่อนข้างน้อย	2.0000	.7303	ค่อนข้างน้อย
8	การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมมีความสับสน	2.4000	1.0556	ค่อนข้างน้อย	2.0625	.8539	ค่อนข้างน้อย
9	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	2.3333	.9759	ค่อนข้างน้อย	2.6875	1.0782	ปานกลาง
10	เทคนิคและวิธีการอบรมไม่ทันสมัย	2.4000	.8281	ค่อนข้างน้อย	2.1250	.8062	ค่อนข้างน้อย
11	สื่อการสอนไม่มีคุณภาพและไม่ทันสมัย	2.5333	.8338	ปานกลาง	2.0625	.7719	ค่อนข้างน้อย
12	ระยะเวลาการจัดกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับหลักสูตร	2.6667	.8165	ปานกลาง	2.5625	.9639	ปานกลาง
13	ขนาดของห้องฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.933	.5936	ปานกลาง	2.8750	1.0247	ปานกลาง
14	ระบบแสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเข้มของแสงไม่เพียงพอ	2.3333	1.1127	ค่อนข้างน้อย	2.8125	1.2230	ปานกลาง
15	ระบบทำความเย็นภายในห้องฝึกอบรมสามารถกำหนดอุณหภูมิได้	2.4667	1.3558	ปานกลาง	2.8750	1.2042	ปานกลาง
16	เครื่องดื่มระหว่างพักมีไม่เพียงพอ	2.3333	1.4475	ค่อนข้างน้อย	2.3125	1.0145	ค่อนข้างน้อย
รวม		2.5208	1.0225	ปานกลาง	2.5273	.9937	ปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	ปัญหาเกี่ยวกับ						
1	สถานที่ฝึกอบรมมีพื้นที่คับแคบ	3.0769	1.1875	ปานกลาง	2.7222	.8264	ปานกลาง
2	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมน้อยไป	2.9231	.8623	ปานกลาง	2.7778	.8782	ปานกลาง
3	การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน	2.4615	.7763	ค่อนข้างน้อย	2.4444	.7048	ค่อนข้างน้อย
4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีพื้นฐานความรู้มาก่อน	3.3846	.8697	ปานกลาง	3.2222	1.2628	ปานกลาง
5	เอกสารประกอบการสอนไม่มีคุณภาพ	2.2308	.7250	ปานกลาง	2.4444	.9218	ค่อนข้างน้อย
6	การบริการของเจ้าหน้าที่โครงการไม่มีความประทับใจ	1.9231	1.0377	ค่อนข้างน้อย	2.0556	.8024	ค่อนข้างน้อย
7	วิธีการจัดฝึกอบรมไม่เป็นระบบ	2.2308	1.0127	ค่อนข้างน้อย	2.1667	.7859	ค่อนข้างน้อย
8	การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมมีความสับสน	2.3077	1.1094	ค่อนข้างน้อย	2.1667	.8575	ค่อนข้างน้อย
9	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	2.5385	1.1266	ปานกลาง	2.5000	.9852	ค่อนข้างน้อย
10	เทคนิคและวิธีการอบรมไม่ทันสมัย	2.5385	.9674	ปานกลาง	2.0556	.6391	ค่อนข้างน้อย
11	สื่อการสอนไม่มีคุณภาพและไม่ทันสมัย	2.5385	.9674	ปานกลาง	2.1111	.6764	ค่อนข้างน้อย
12	ระยะเวลาการจัดกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับหลักสูตร	2.6154	.8674	ปานกลาง	2.6111	.9164	ปานกลาง
13	ขนาดของห้องฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.1538	1.0682	ปานกลาง	2.7222	.5745	ปานกลาง
14	ระบบแสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเข้มของแสงไม่เพียงพอ	2.6154	1.3868	ปานกลาง	2.5556	1.0416	ปานกลาง
15	ระบบทำความเย็นภายในห้องฝึกอบรมสามารถกำหนดอุณหภูมิได้	2.5385	1.2659	ปานกลาง	2.7778	1.3086	ปานกลาง
16	เครื่องดื่มระหว่างพักมีไม่เพียงพอ	2.0000	.9129	ค่อนข้างน้อย	2.5556	1.3815	ปานกลาง
รวม		2.5673	1.6111	ปานกลาง	2.3368	1.3004	ค่อนข้างน้อย

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมกลุ่มงาน อำนวยการและกลุ่มงานช่วยบริหารของบริษัท วิสาหกิจนันทนาการแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อ ที่	ข้อความ	กลุ่มงานอำนวยการ			กลุ่มงานบริหาร		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
	ปัญหาเกี่ยวกับ						
1	สถานที่ฝึกอบรมมีพื้นที่คับแคบ	3.3333	1.0000	ปานกลาง	2.6818	.9455	ปานกลาง
2	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมน้อยไป	3.2222	.6667	ปานกลาง	2.6818	.8937	ปานกลาง
3	การใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน	2.8889	.6009	ปานกลาง	2.2727	.7025	ค่อนข้างน้อย
4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีพื้นฐานความรู้มาก่อน	3.5556	.7265	ปานกลาง	3.1818	1.2203	ปานกลาง
5	เอกสารประกอบการสอนไม่มีคุณภาพ	2.3333	.5000	ค่อนข้างน้อย	2.3636	.9536	ค่อนข้างน้อย
6	การบริการของเจ้าหน้าที่โครงการไม่มีความประทับใจ	2.0000	1.000	ค่อนข้างน้อย	2.0000	.8729	ค่อนข้างน้อย
7	วิธีการจัดฝึกอบรมไม่เป็นระบบ	2.1111	.7817	ค่อนข้างน้อย	2.2273	.9223	ค่อนข้างน้อย
8	การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมมีความสับสน	2.2222	.9718	ค่อนข้างน้อย	2.2273	.9726	ค่อนข้างน้อย
9	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	2.7778	.9718	ปานกลาง	2.4091	1.0538	ปานกลาง
10	เทคนิคและวิธีการอบรมไม่ทันสมัย	2.3333	.8660	ค่อนข้างน้อย	2.2273	.8125	ค่อนข้างน้อย
11	สื่อการสอนไม่มีคุณภาพและไม่ทันสมัย	2.2222	.8333	ค่อนข้างน้อย	2.3182	.8387	ปานกลาง
12	ระยะเวลาการจัดกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับหลักสูตร	2.6667	1.0600	ปานกลาง	2.5909	.8541	ปานกลาง
13	ขนาดของห้องฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.3333	.8660	ปานกลาง	2.7283	.7673	ปานกลาง
14	ระบบแสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเข้มของแสงไม่เพียงพอ	3.3333	1.2247	ปานกลาง	2.2727	1.0320	ค่อนข้างน้อย
15	ระบบทำความเย็นภายในห้องฝึกอบรมสามารถกำหนดอุณหภูมิได้	3.4444	1.0138	ปานกลาง	2.3636	1.2553	ค่อนข้างน้อย
16	เครื่องดื่มระหว่างพักมีไม่เพียงพอ	2.5556	1.1304	ปานกลาง	2.2273	1.2699	ค่อนข้างน้อย
	รวม	2.7128	1.0015	ปานกลาง	2.4233	.9928	ค่อนข้างน้อย

ภาคผนวก ง.

**แบบสอบถามวัดผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
“การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม”**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม” ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้จากการฝึกอบรม ด้านความคุ้มค่าในการฝึกอบรม และด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ และกลุ่มงาน

ตอนที่ 2 ถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้จากการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ถามข้อมูลเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 ถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม

3. วิธีการตอบแบบสอบถาม

3.1 ในการตอบคำถามในแต่ละตอนโปรดอ่านคำชี้แจงซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละตอนให้เข้าใจถึงระบบการตอบก่อนแล้วจึงไปอ่านคำถามต่อไป

3.2 เมื่อท่านอ่านคำถามแต่ละข้อแล้วให้ทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องมาตราที่让您แสดงความรู้สึกของท่าน **ดังตัวอย่าง** คำถามในตอนที่ 4 ดังนี้

ตัวอย่าง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวข้องในการฝึกอบรม

คำชี้แจง ตั้งแต่ข้อ 0-00 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม ซึ่งท่านได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด **ท่านได้รับทราบปัญหา** มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณา ดังนี้

ถ้ามีปัญหามากกว่า 80% ขึ้นไป ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “มาก”

ถ้ามีปัญหา 60%-80% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างมาก”

ถ้ามีปัญหา 40%-60% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ปานกลาง”

ถ้ามีปัญหา 20%-40% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างน้อย”

ถ้ามีปัญหาน้อยกว่า 20% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “น้อย”

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
0	ปัญหาเกี่ยวกับ สถานที่ฝึกอบรม.....			3		
00	การใช้สถิติคอมพิวเตอร์					3

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถามดังกล่าว จะเห็นว่า

ข้อ 0) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกอบรมมีปัญหาอยู่ใน 40-60% แสดงว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ปานกลาง”

ข้อ 00) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการใช้โสตทัศนูปกรณ์มีปัญหาในการฝึกอบรมน้อยกว่า 20% แสดงว่ามีปัญหาในการใช้โสตทัศนูปกรณ์ในระดับน้อย ดังนั้นจึงทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “น้อย”

ตอนที่ 1 ให้ทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ประสบการณ์

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

3. กลุ่มงาน

☐ กลุ่มงานอำนวยการ

☐ กลุ่มงานช่วยบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้จากการฝึกอบรม

คำชี้แจง ตั้งแต่ข้อ 1-17 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ จากการฝึกอบรม ซึ่งท่านได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ท่านได้รับความรู้ มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณา ดังนี้

ถ้ามีปัญหามากกว่า 80%	ขึ้นไป	ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “มาก”
ถ้ามีปัญหา 60%-80%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างมาก”
ถ้ามีปัญหา 40%-60%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ปานกลาง”
ถ้ามีปัญหา 20%-40%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างน้อย”
ถ้าปัญหาน้อยกว่า 20%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “น้อย”

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้				
		มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
	<u>ความรู้เกี่ยวกับ</u>					
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม.....					
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรม.....					
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรม.....					
4	การประเมินหลักสูตรการอบรม.....					
5	การวางแผนฝึกอบรม.....					
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม.....					
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม					
8	กระบวนการพัฒนาหลักสูตร.....					
9	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม.....					
10	การกำหนดหัวข้อวิชา.....					
11	การกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชา.....					
12	การเรียงลำดับหัวข้อวิชา.....					
13	การเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรม.....					
14	การกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม.....					
15	การกำหนดสื่อการสอน.....					
16	การกำหนดวิทยากร.....					
17	การประเมินผลและติดตามผล.....					

ถ้าท่านเป็นว่ามีความรู้อื่น ๆ อีกโปรดระบุ

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

คำชี้แจง ตั้งแต่ข้อ 1-17 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคุ้มค่าจากการฝึกอบรม ซึ่งท่านได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ท่านเห็นว่ามีค่าจำเป็นและนำไปใช้
เมื่อท่านมีการจัดฝึกอบรมในแต่ละด้าน มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาดังนี้

ถ้าเห็นว่ามีค่าจำเป็นและนำไปใช้มากกว่า 80% ขึ้นไป ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “มาก”

ถ้าเห็นว่ามีค่าจำเป็นและนำไปใช้ 60%-80% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างมาก”

ถ้าเห็นว่ามีค่าจำเป็นและนำไปใช้ 40%-60% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ปานกลาง”

ถ้าเห็นว่ามีค่าจำเป็นและนำไปใช้ 20%-40% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างน้อย”

ถ้าเห็นว่ามีค่าจำเป็นและนำไปใช้น้อยกว่า 20% ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “น้อย”

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความจำเป็นและการนำไปใช้				
		มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
	<u>มีความจำเป็นและนำไปใช้ในการฝึกอบรมต่อไป</u> <u>ในด้านต่อไปนี้.....</u>					
1	การวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมได้.....					
2	การประเมินความจำเป็นในการอบรมได้.....					
3	การวิเคราะห์หลักสูตรการอบรมได้.....					
4	การประเมินหลักสูตรการอบรมได้.....					
5	การวางแผนฝึกอบรมได้.....					
6	การนำเสนอแผนการฝึกอบรม.....					
7	การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินการอบรม...					
8	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้.....					
9	การดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้					
10	การดำเนินการกำหนดหัวข้อวิชาได้.....					
11	การดำเนินการกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาได้.....					
12	การดำเนินการเรียงลำดับข้อวิชา ได้.....					
13	การดำเนินการเรียงลำดับกำหนดการฝึกอบรมได้.....					
14	การดำเนินการกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมได้.....					
15	การดำเนินการกำหนดสื่อการสอนได้.....					
16	การดำเนินการกำหนดวิทยากรได้.....					
17	การดำเนินการประเมินผลและติดตามผลได้.....					

ถ้าท่านเห็นว่ามีค่าคุ้มค่าอื่น ๆ อีก โปรดระบุ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม

คำชี้แจง ตั้งแต่ข้อ 1-16 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม ซึ่งท่านได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ท่านได้รับทราบปัญหา มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณา ดังนี้

ถ้ามีปัญหามากกว่า 80%	ขึ้นไป	ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “มาก”
ถ้ามีปัญหา 60%-80%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างมาก”
ถ้ามีปัญหา 40%-60%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ปานกลาง”
ถ้ามีปัญหา 20%-40%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “ค่อนข้างน้อย”
ถ้ามีปัญหาน้อยกว่า 20%		ให้ทำเครื่องหมาย 3 ในช่อง “น้อย”

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
	<u>ปัญหาเกี่ยวกับ.....</u>					
1	สถานที่ฝึกอบรมมีพื้นที่คับแคบ.....					
2	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมน้อยไป.....					
3	การใช้โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน.....					
4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีพื้นฐานความรู้มาก่อน..					
5	เอกสารประกอบการสอนไม่มีคุณภาพ.....					
6	การบริการของเจ้าหน้าที่โครงการไม่มีความประทับใจ.....					
7	วิธีการจัดฝึกอบรมไม่เป็นระบบ.....					
8	การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมมีความสับสน.....					
9	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม.....					
10	เทคนิคและวิธีการอบรมไม่ทันสมัย.....					
11	สื่อการสอนไม่มีคุณภาพและไม่ทันสมัย.....					
12	ระยะเวลาการจัดกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับหลักสูตร.....					
13	ขนาดของห้องฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม.....					
14	ระบบแสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเข้มของแสงไม่เพียงพอ.....					

15	ระบบทำความเย็นภายในห้องฝึกอบรมสามารถ กำหนดอุณหภูมิได้.....					
16	เครื่องดื่มระหว่างพักมีไม่เพียงพอ.....					

ถ้าท่านเห็นว่ามีปัญหาอื่น ๆ อีก โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นายสุรภัทร์ ชูตินันท์
วันเดือนปีเกิด	29 พฤษภาคม 2505
สถานที่เกิด	เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	31/63 ซอยลาซาล 1 สุขุมวิท 105 ถนนสุขุมวิท เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้จัดการงานบริหารทั่วไป กองอำนวยการ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ช่วยราชการสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีกระทรวงคมนาคม ในส่วนงานรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม (นายประชา มาลีนนท์)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2522	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนปิ่นสรวงแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2525	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนอานวยศิลป์พระนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2528	น.บ. (นิติศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2544	กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ