

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจใหม่
ของสำนักพระราชวัง

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวสุนทร พงษ์รัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
ตุลาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.3124 .

ศ 822ค

ร. 3

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่
ของสำนักพระราชวัง

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวสุนันตร์ พงษ์รัตน์

11 พ.ย. 2546



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2546

h 231680

สุนทร พงษ์รุ่น.(2546). ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการ
สำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เริงลักษณ์ โรจนพันธ์.

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษา ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่น
ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร
การฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผล
ของการฝึกอบรม และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น จำแนกตาม เพศ อายุ
สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นลูกจ้างประจำและข้าราชการ
ของสำนักพระราชวังรุ่นที่ 11-15 จำนวน 203 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที
(t – test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการ
สำนักบรรณใหม่โดยรวมและรายด้าน ว่างมีความเหมาะสมในระดับมาก
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11
 - 2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ และสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิด
เห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึก
อบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านผลของการฝึกอบรมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12
 - 3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ และสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึก
อบรม โดยรวมและด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้าน
ผลของการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13
 - 4.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวม และด้านหลักสูตรการฝึกอบรม และด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14

5.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพในการทำงานและระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**OPINIONS OF THE TRAINEES TOWARDS NEW OFFICER
TRAINING PROGRAM OF THE ROYAL HOUSEHOLD BUREAU**

AN ABSTRACT

BY

MISS. SUNET PONGRUEN

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Business Education
at Srinakharinwirot University**

October 2003

SUNET PONGRUEN. (2003). *Opinions of the trainees towards New Officer Training Program of the Royal Household Bureau*. Master Project, M.Ed. (Business Education): Graduate School, Srinakharinwirot University, Advisor Committee: Asst. Prof. Roengluk Rojanabhan.

The purposes of this research were to study the opinions of the five rounds of trainees towards the Royal Household Bureau training program in 4 aspects : curriculum, instructor, environment and training output and to compare the opinions classified by genders, ages, work statuses and education levels.

The population who were the target group, were 203 trainees who enrolled the eleventh to the fifteenth last five training rounds of training program. The instruments used to collect data were four- rating - scale questionnaires. The statistics used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation and t – test.

The findings were as follow :

1. The opinions of the trainees towards the training program were agree at a high level in overall and each aspect.

2. The opinions of the eleventh round-trainees :

- 2.1 The opinions of the trainees with different sexes, ages and working statuses were non- statistical significant difference in overall and each aspect.

- 2.2 The opinions of the trainees with different education levels were non- statistical significant difference in overall but statistical significant difference at the level of .05 in the training, output aspect.

3. The opinions of the twelfth round :

- 3.1 The opinions of the trainees with different genders and ages and working statuses were non- statistical significant difference in overall and each aspect.

- 3.2 The opinions of the trainees with different education levels were statistical significant difference at the level of .05 in overall, instructor, environment and training output aspects.

4. The opinions of the thirteenth round trainees :

4.1 The opinions of the trainees with different ages, working statuses and education levels were non-statistical significant difference in overall and each aspect.

4.2 The opinions of the trainees with different genders were statistical significant difference at the level of .05 in overall and also in curriculum and instructor aspects.

5. The opinions of the fourteenth round trainees :

5.1 The opinions of the trainees with different genders were non-statistical significant difference in overall but statistical significant difference at the level of .05 in training output aspect.

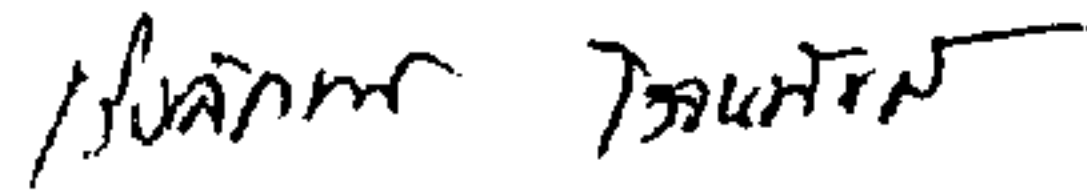
5.2 The opinions of the trainees with different ages were non-statistical significant difference in overall and each aspect.

5.3 The opinions of the trainees with different working statuses and education levels were non-statistical significant difference in overall but statistical significant difference at the level of .05 in curriculum aspect.

6. The opinions of the fifteenth round trainees with different genders, ages, working statuses and education levels were non-statistical significant difference in overall and each aspect.

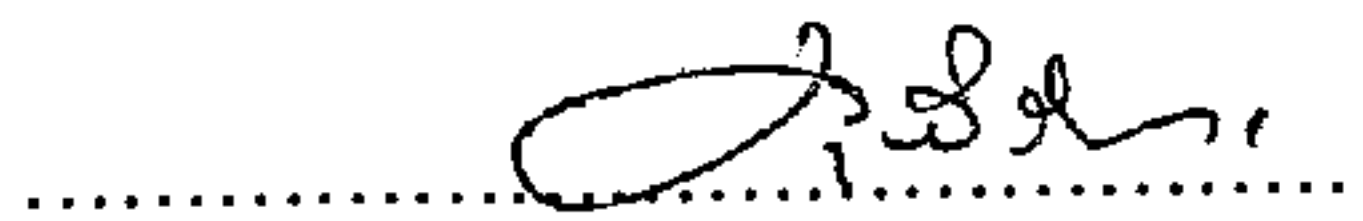
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



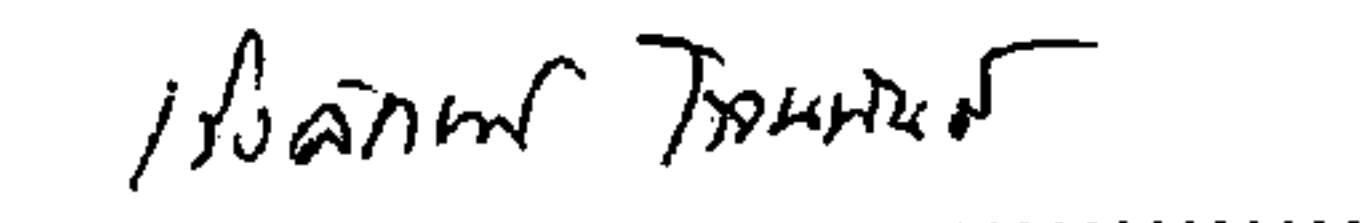
.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ ไรจนพันธ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)

คณะกรรมการสอบ



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ ไรจนพันธ์)

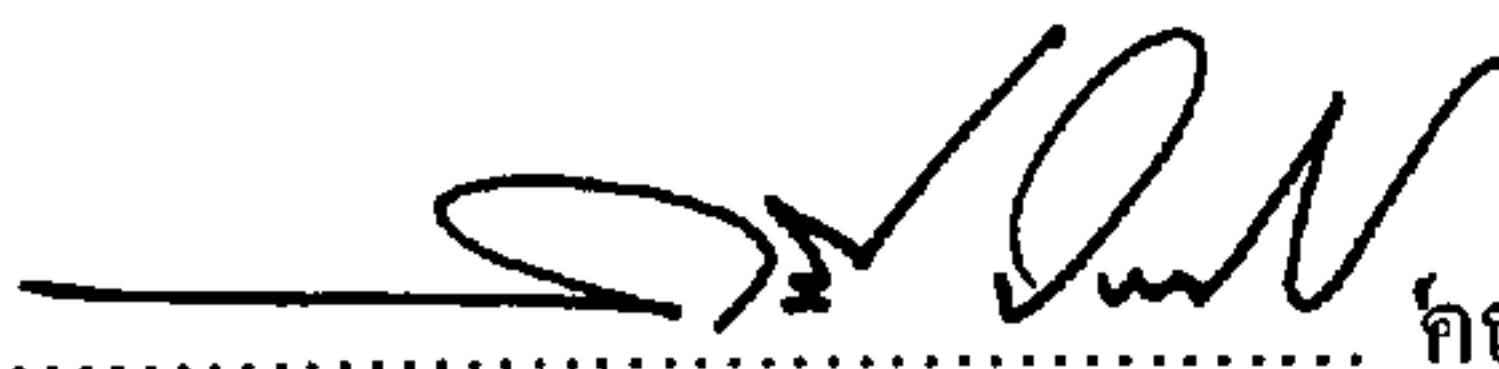


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทยพิสุทธ์)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ชุตรี วงศ์รัตนะ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่ 14 เดือน ตุลาคม

พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ และคุณมารศรี เตชะกำพูน ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ กรรมการเพิ่มเติมที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และผู้สอนทุกท่านที่กรุณาให้การอบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการดำเนินชีวิต ตลอดจนให้ความรัก ความเมตตา และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาอีกทั้งยังมอบทุนการวิจัยในนามของภาควิชา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแก้วขวัญ วัชรโรทัย ผู้บริหารทุกหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของสำนักพระราชวังทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ วิชาเอกธุรกิจศึกษา พี่ ๆ น้องในครอบครัวพงษ์รัตน์ และคุณบุญศรี หวังคุณธรรม ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ห่วงใย และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาผู้มีพระคุณสูงสุด คือ นายเสนาะ พงษ์รัตน์(บิดา) และนางสังเวียน พงษ์รัตน์(มารดา) ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ชี้แนะแนวทางที่ดี มีคุณค่าแก่ผู้วิจัยตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

สุเนตร พงษ์รัตน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	5
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
เอกสารเกี่ยวข้องกับความคิดเห็น	7
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	9
ความหมายและความสำคัญการฝึกอบรม	9
วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	10
ประเภทการฝึกอบรม	12
ประโยชน์ของการฝึกอบรม	12
กระบวนการฝึกอบรม	12
ลักษณะของโครงการฝึกอบรม	13
องค์ประกอบหลักของการฝึกอบรม	13
จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	19
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมของสำนักพระราชวัง	20
โครงสร้างการบริหารของสำนักพระราชวัง	21
สภาพการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจใหม่	27
โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจใหม่	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
งานวิจัยในประเทศ	30

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	36
ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	99
ความมุ่งหมาย สมมุติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า	99
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	103
อภิปรายผล	105
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	110
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	110
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	114
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	115
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	121
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	122
ภาคผนวก จ ขอแจกแบบสอบถาม	123
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	125

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	รุ่นและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	36
2	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 11.....	43
3	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 12	44
4	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 13	45
5	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 14	46
6	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 15	47
7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวม และรายด้าน	48
8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ	49
9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ	50
10	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ	51
11	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านผลจากการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ	52
12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน	54
13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวม และรายข้อ	55

บัญชีตาราง(ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	96
51	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	97
52	ค่าความถี่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรุ่นที่ 11-15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง	98

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานราชการนั้น อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีทรัพยากร ทางการบริหารงาน 8 ประเภท ได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุหรือทรัพยากร (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) การบริหารงานบุคคล (Management) การตลาด (Marketing) เวลา (Time) (กฤษฎี อุทัยรัตน์. 2541 : 17)

การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีคุณภาพสูงจำเป็นต้องจัดการทำตั้งแต่ กระบวนการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) โดยการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาตลอดจน การประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การได้คนที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ มีทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้น มาอย่างต่อเนื่องมีทัศนคติที่ดีต่อ้องค์การ คือ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานต่อ้องค์การจนเสมือนว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ้องค์การและมีความเข้าใจในระบบปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยณรงค์ รัตนาวินกุล. 2540 : 1)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ใน้องค์การ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าของ้องค์การ (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 1)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ้องค์การต้องมีการพัฒนาดังแต่โครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นที่จะให้บุคลากรทุกคนมีการเพิ่มปริมาณงาน คุณภาพของความชำนาญงานและความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะสายอาชีพให้มากขึ้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพิ่มพูนสิ่งแปลกใหม่ทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนกลยุทธ์ทางการตลาดด้วย ซึ่งอาจร่วมอบรมกับหน่วยงานที่จัดขึ้นภายนอกและภายใน้องค์การและหน่วยงาน ้องค์การต้องให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการที่ดีแก่พนักงานอย่างเป็นระบบด้วยความจริงใจ ก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจแก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นไปตามประสิทธิผลที่ตั้งใจ (Jakubuskas and Baumel : ix – x)

การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ผู้บริหารและนักวิชาการ ทั้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในสภาวะการณ์ปัจจุบันเนื่องจาก ได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่อยู่ใน้องค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นไปอย่างไม่หยุดยั้งการฝึกอบรมถือ

ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ พัฒนาทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร และยังสามารถช่วยบำรุงขวัญและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมสามารถจัดให้แก่บุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้ทุกระดับตั้งแต่พนักงาน ระดับต้นจนถึงผู้บริหารสูงสุดขององค์กร การพัฒนาบุคลากรในองค์กรอาจดำเนินการได้หลายวิธี แล้วแต่ความเหมาะสมตามลักษณะของงานและสภาพขององค์กร แต่การฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กรบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ (นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2540 : 1)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) นำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

สำนักพระราชวัง เป็นองค์กรหนึ่งที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่จัดการงานของพระราชวังดุสิตและรักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์ของพระมหากษัตริย์ ปัจจุบัน สำนักพระราชวังมีข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประมาณ 5,000 คน และลูกจ้างชั่วคราวอีกส่วนหนึ่งตามความจำเป็นของหน่วยงาน (ม.ร.ว.แสงสุรีย์ ลดาวัลย์. 2543 : 22)

สำนักพระราชวัง เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม มีการจัดให้บุคลากรที่เข้าบรรจุใหม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้รู้จักหน่วยงานทราบวัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน รู้จักสายบังคับบัญชาและผู้ร่วมงานตลอดจน เข้าใจกฎระเบียบต่าง ๆ ของสำนักพระราชวัง อีกทั้งปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการสำนักสำนักในพระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การฝึกอบรมดำเนินมาแล้ว 15 รุ่น ๆ ละประมาณ 50 คนระยะเวลาฝึกอบรมใช้เวลา 10 วัน วิธีการดำเนินงานจัดฝึกอบรม มีการบรรยาย อภิปราย สาธิต แบ่งกลุ่มย่อย ทัศนศึกษา บางรุ่นมีจำนวนไม่ครบทั้งรายชื่อข้าราชการสำนักบรรจุนใหม่มีรายชื่อตามบัญชีของกองการเจ้าหน้าที่มากกว่า 50 คน ข้อสังเกตการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 เมื่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนใหม่เสร็จสิ้น พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนน้อยลงแต่จะเกิดจากสาเหตุใดยังไม่ชัดเจน

โครงการฝึกอบรมของสำนักพระราชวังจัดอบรมมา 15 รุ่นแล้วแต่ยังไม่มีการประเมินและติดตามผลโครงการอย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนใหม่ของสำนักพระราชวัง เพื่อให้ผู้รับผิดชอบโครงการได้ทราบข้อดี ข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุงโครงการให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้ฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม
- 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ใน 4 ด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่11-15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารฝ่ายจัดฝึกอบรมในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรม และเป็นแนวทางจัดฝึกอบรมโครงการอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวังที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 – 15 จำนวน 210 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ
 - 2.1.1 เพศ
 - 2.1.1.1 ชาย
 - 2.1.1.2 หญิง
 - 2.1.2 อายุ
 - 2.1.2.1 ต่ำกว่า 31 ปี
 - 2.1.2.2 31 ปีขึ้นไป
 - 2.1.3 สถานภาพในการทำงาน
 - 2.1.3.1 ลูกจ้างประจำ
 - 2.1.3.2 ข้าราชการ

2.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

2.2.2 ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม

2.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม

2.2.4 ด้านผลของการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ได้แก่

1.1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรมการสอน การจัดตาราง ระยะเวลา และการประเมินผลการฝึกอบรม

1.2 ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ และความรู้ ได้แก่ การนำเสนอเนื้อหา การใช้สื่อและอุปกรณ์ การใช้เวลา การใช้สถานที่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การตรงต่อเวลา การสร้างบรรยากาศ และการมีมนุษยสัมพันธ์

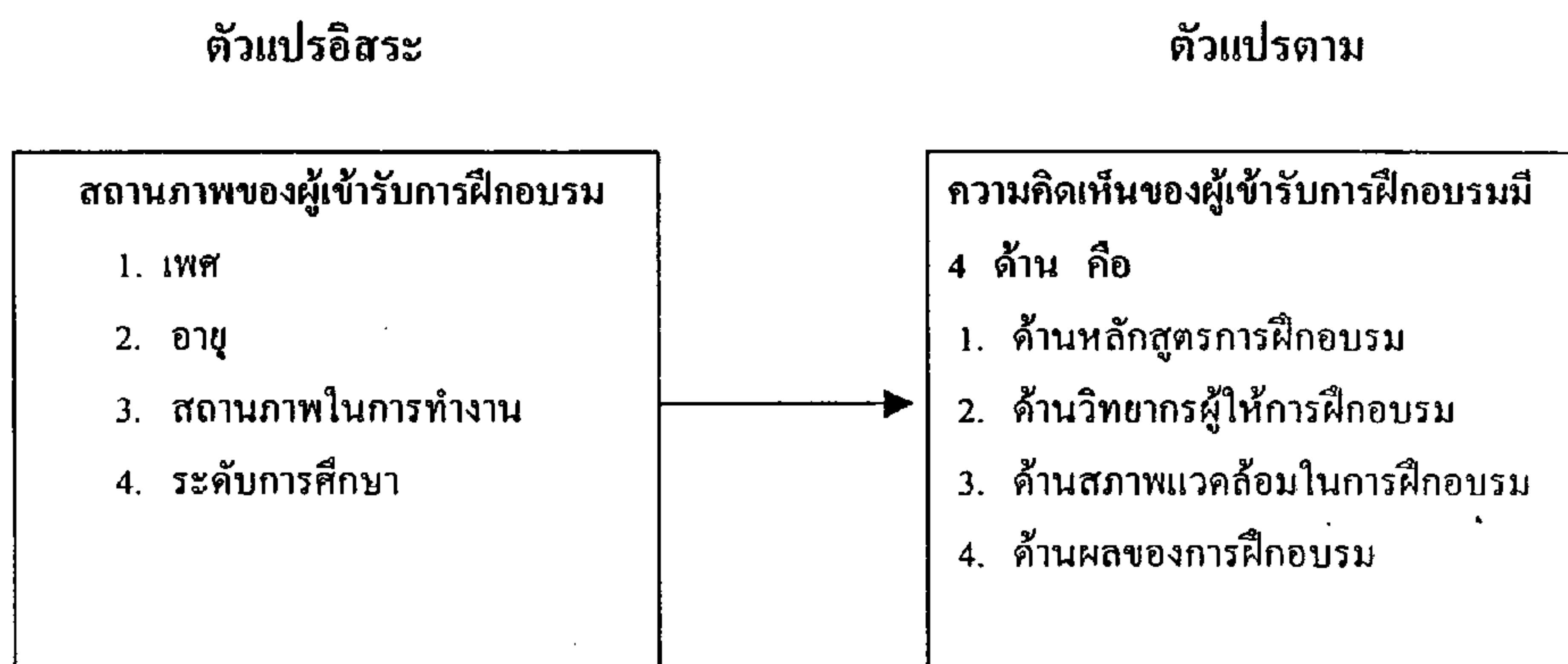
1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ได้แก่ เอกสาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการสอน อาหารเครื่องดื่ม การบริการและการประสานงานต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.4 ด้านผลของการฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่เกิดขึ้นหลังจากการฝึกอบรม

2. โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ หมายถึง โครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยกองการเจ้าหน้าที่ ของสำนักพระราชวัง ดำเนินการฝึกอบรมเมื่อ พ.ศ. 2537 - 2545

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ลูกจ้างประจำและข้าราชการที่บรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง รุ่นที่ 11-15

กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการสำนักแต่ละรุ่นที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการสำนักแต่ละรุ่นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการสำนักแต่ละรุ่นที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการสำนักแต่ละรุ่นที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญการฝึกอบรม
 - 2.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม
 - 2.3 ประเภทการฝึกอบรม
 - 2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 2.5 กระบวนการฝึกอบรม
 - 2.6 ลักษณะของโครงการฝึกอบรมที่ดี
 - 2.7 องค์ประกอบหลักของการฝึกอบรม
 - 2.8 จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมของสำนักพระราชวัง
 - 3.1 โครงสร้างการบริหารของสำนักพระราชวัง
 - 3.2 สภาพการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์
 - 3.3 โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นหนึ่งใน เจตคติ (attitude) เป็นการรวบรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นและความจริง ได้แก่ ความรู้ต่าง ๆ ทั้งความรู้สึก เรียกว่า การประเมินค่าทั้งในทางบวกและทางลบ นักวิชาการให้ความหมายของเจตคติหรือความคิดเห็น ไว้หลายท่าน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 56) ความหมายเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้สึกทางบวก เช่น การแสดงออกในลักษณะของความเห็นด้วย ชอบและสนับสนุน ความรู้สึกทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะของความไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 236) ความหมายเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะออกมาในรูปของการยอมรับ (ชอบ) หรือ ปฏิเสธ (ไม่ชอบ)

กลุ่มพัฒนาสถาบันราชภัฏตะวันออกเฉียงเหนือ (2542 : 29) ความหมายเจตคติ หมายถึง ความรู้สึก และปฏิกิริยาความพร้อมที่จะกระทำในเชิงบวกหรือเชิงลบที่มีต่อวัตถุเป้าหมาย (บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์)

เรียม ศรีทอง (2542 : 124) ความหมายเจตคติ หมายถึง การผสมผสาน จัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสภาพการณ์อย่างใดอย่างใดอย่างหนึ่ง ความเชื่อเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 56) สรุปว่าเจตคติหรือความคิดเห็นเกิดจาก ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความเห็นด้วย ชอบและสนับสนุน
2. ความคิดเห็นทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะของความไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

คนทั่วไป มักใช้คำว่าเจตคติ ความเชื่อ ความคิดเห็น ปะปนกันและบางครั้งก็ใช้แทนกันบางสถานการณ์

เจตคติ หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้า เช่น คำพูดว่า “ ฉันชอบกางเกงยีนส์ เป็นการแสดงเจตคติของผู้พูดต่อกางเกงยีนส์

ความเชื่อ หมายถึง การแสดงเจตคติหรือความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิ่งเร้าใด ๆ ก็ตามโดยไม่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในด้านอารมณ์ (ชอบ-ไม่ชอบ) หรือการประเมินสิ่งเร้านั้น

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงเจตคติพื้นฐานของบุคคลออกมาทางวาจา ด้วยข้อความที่ว่า “ฉันชอบกางเกงยีนส์” เป็นการแสดงออกภายนอกอย่างชัดเจน ถึงเจตคติในทางบวกที่บุคคลนั้นมีต่อกางเกงยีนส์

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติซึ่ง เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ที่มีต่อสิ่งเร้าของสถานการณ์ต่าง ๆ ส่วนความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของความรู้สึกตามการรับรู้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 องค์ประกอบของความคิดเห็นมีหลายประการ ได้แก่

เฉลา ประเสริฐสังข์ (2544 : 46) อธิบายองค์ประกอบของความคิดเห็นมี 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ ที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้

2. ด้านพฤติกรรม เป็นการเตรียมพร้อมของบุคคลที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมต่อบุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้

3. ด้านความคิด เป็นความรู้ หรือความคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี ไม่ดี ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่เหมาะสม ให้คุณ ให้โทษ

สรุป ความคิดเห็นของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยขึ้นอยู่กับข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลรับทราบ ประสบการณ์ที่ได้รับ ค่านิยม และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และตลอดชีวิตของบุคคล

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความคิดเห็น (ไกรสร ศรีไตรรัตน์. 2542 : 166) ได้แก่

1. ตัวบุคคล ประสบการณ์จากการเลี้ยงดูหรือฝึกอบรม จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล ที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันด้วย

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความเชื่อถือ ความน่าสนใจและความมีอำนาจทั้งนี้บุคคลส่วนใหญ่เกิดความคิดเห็นเนื่องจากประสบการณ์ตรงน้อย ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากบุคคลอื่น ๆ เช่น กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน ครู โดยความเชื่อที่เหมือนกันของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดเจตคติได้

3. กลุ่มความคิดเห็นของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

4. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม กลุ่มต่าง ๆ มีความเชื่อ เหมือนกันในค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ก็ย่อมมีเจตคติที่ดีต่อกัน

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

2.1 ความหมายและความสำคัญการฝึกอบรม

คาร์เตอร์ วีกูค (Carter V. Good) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะ เงื่อนไขบางประการและไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียน เรียนทักษะและความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

อเบลาร์โด จี ซามอนโต (Abelardo G. Samonto) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้นแต่บางท่านกล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต กระบวนการนี้นับว่าเป็นขั้นที่สำคัญขั้นหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ในอันที่จะได้พัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีเจตคติ พฤติกรรม ทักษะ ความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่พัฒนาไปโดยลำดับ

จินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540 : 29) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ฝึกฝีมือในการทำงานและยังเป็นกระบวนการช่วยเสริมทักษะการทำงาน ขอบเขตเฉพาะอย่างความหมายของการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ ในปัจจุบันนี้ การฝึกอบรมถือเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน และประกอบอาชีพ

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 14) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล เรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคล

ดนัย เทียมพุม (2540 : 26) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นการยกระดับความสามารถของพนักงานในทุกวิถีทางให้สามารถทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมองว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 4) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นจนเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่

จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542 : 1) ให้ความหมายการฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่ม ความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2542 : 5) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ เจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอื่นจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปความหมายการฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือ บุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงาน ประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานรวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์ การมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 58) ความสำคัญการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นการคัดเลือกและจัดบุคคลที่จะ เข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม ตรงตามหลักสูตรและความต้องการตามวัตถุประสงค์ การจัดทำหลักสูตรให้ถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการในการฝึกอบรมระยะเวลาการอบรมเหมาะสม การคัด เลือกวิทยากรฝึกอบรมที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึก อบรม การดำเนินการจัดการฝึกอบรม สถานที่อบรม พิธีเปิด – ปิด ห้องเรียน อาหาร ที่พัก ความ สะดวก ฯลฯ

สรุปความสำคัญของการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความ พร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานและเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงาน

2.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 8) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการ ทำให้ สามารถลงมือปฏิบัติงาน ได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม เพื่อสนองต่อความยากของงาน และการ เปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานสายการบังคับบัญชา สิทธิและประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้ รับจากหน่วยงานนั้น เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการอบรมแนว ทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังขวัญที่ดี เกิด ความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 7) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น เปรียบเสมือนว่าเราต้องการให้โครงการได้ผลลัพธ์ออกมาอย่างไรหรือมีจุดหมายปลายทางที่ไหน หากเป็นวัตถุประสงค์ประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างกว้าง ๆ ก็อาจยากจะระบุว่าการฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์แล้วสามารถวัดค่าออกมาได้หรือประเมินผลออกมา

สรุปวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้มีความรอบรู้ในระบบการทำงานของแต่ละหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น

2.3 ประเภทการฝึกอบรม

สุพล เพชรานนท์ (2542 : 31) ได้กล่าวถึงประเภทการฝึกอบรมไว้ 2 ประเภทดังนี้

1. การฝึกอบรมบุคลากรก่อนประจำการ มุ่งฝึกอบรมให้บุคลากรใหม่ขององค์การ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยดี จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือนำบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ ให้เข้าใจนโยบาย และจุดประสงค์ขององค์การ โครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน กฎข้อบังคับ ระเบียบวินัย และธรรมเนียมปฏิบัติงานขององค์การ ได้รู้จักผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติต่อไป

1.2 การแนะนำงาน เป็นการฝึกอบรมที่ปฐมนิเทศและสอนวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์การ ให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นการเริ่มต้นงานที่ถูกต้อง

2. การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรประจำการขององค์การ โดยจัดฝึกอบรมระหว่างการทำงานเป็นระยะต่อเนื่องกันไป สาเหตุสำคัญที่ต้องฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เพราะมีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นได้ มการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ในการทำงาน และมีการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร

สรุปประเภทการฝึกอบรม เป็นการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้รู้จักสายบังคับบัญชา และกฎระเบียบของหน่วยงาน รู้จักเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหการสอนงาน แต่ละองค์การนิยมนำมาใช้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพความเหมาะสมของโครงการ

2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 9) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ทำให้การติดต่อและประสานงานและความร่วมมือจากภายในและภายนอก

ชูชัย สมितिไกร (2542 : 14) ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติของพนักงาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายการจ้างแรงงาน ช่วยลดต้นทุนการผลิต ใช้แทนในอนาคต ช่วยเตรียมพนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นช่วยขจัดการล่าช้าในการทำงาน ด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงานช่วยให้ประกาศิใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์การ ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ในองค์การเพื่อช่วยขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดการสอนงาน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันในหน่วยงาน จงรักภักดีในหน่วยงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นการลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน

2.5 กระบวนการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 12) ได้กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรม ได้แก่หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 27) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและกัน โดยจะต้องดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่อง เพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่บุคคล งาน และหน่วยงานมากที่สุด เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานและนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและละเอียดยิ่งขึ้น กิจกรรมสำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดฝึกอบรมหรือกระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรฝึกอบรม การวางแผนโครงการฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การจัดทำรายงานสรุปผล

สรุปกระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลโครงการควบคู่กันไป

องค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.6. ลักษณะของโครงการฝึกอบรมที่ดี (สุพล เพชรานนท์. 2542 : 92) ดังนี้

- 2.6.1 สอดคล้องกับนโยบาย และจุดประสงค์หลักขององค์การ
- 2.6.2 สามารถตอบสนองความจำเป็นขององค์การ สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง ตลอดจนรองรับการขยายตัวของธุรกิจ และความก้าวหน้าขององค์ได้
- 2.6.3 สามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรได้จริง
- 2.6.4 ต้องมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2.6.5 มีการกำหนดรายละเอียดของหัวข้อต่าง ๆ ชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ และสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้จริง
- 2.6.6 ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการบริหารโครงการจากผู้บังคับบัญชา
- 2.6.7 ตอบสนองความจำเป็นในการฝึกอบรม และความต้องการของบุคลากร
- 2.6.8 มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรในทางบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.7 องค์ประกอบหลักของการฝึกอบรม (ณัฏเทพ พิทักษ์นุรัตน์. 2542 : 107)

การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

- 2.7.1 หลักสูตรการฝึกอบรม
- 2.7.2 วิทยากรผู้ให้การอบรม
- 2.7.3 สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม
- 2.7.4 ผลของการฝึกอบรม

2.7.1 หลักสูตรการฝึกอบรม

ณัฏเทพ พิทักษ์นุรัตน์ (2542 : 53) ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ว่า กิจกรรม หรือประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้ในเนื้อหาวิชา เจตคติแบบของพฤติกรรม กิจวัตร สิ่งแวดล้อม ฯลฯ เพื่อประมวลเข้าก็จะเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (2542 : 43) ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ว่า โครงการฝึกอบรมซึ่งประมวลความรู้และประสบการณ์ ที่องค์การฝึกอบรม และพัฒนาจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้

2.7.1.1 ความรู้พื้นฐานในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา มีดังนี้

1. พื้นฐานทางปรัชญา เป็นแนวความคิด ความเชื่อขององค์กรและผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินงาน การจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้บรรลุผล เพราะจะเป็นตัวกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ และการประเมินผล ตลอดจนการให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนา
2. พื้นฐานทางจิตวิทยา ในการสร้างหลักสูตรกำหนด เนื้อหา วิธีสอน จะต้องพิจารณาองค์ประกอบทางจิตวิทยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาเป็นตัวกำหนด องค์ประกอบ ได้แก่ ทฤษฎีการของมนุษย์ จิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาสังคม
3. พื้นฐานด้านวัฒนธรรมองค์กรและบุคคล วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน แต่ละแห่งอาจจะมีเอกลักษณ์รูปแบบของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งมุ่งหวังให้มีการจรรโลงไว้ ขณะเดียวกัน การกำหนดค่านิยม วัฒนธรรมของบุคคลก็ต้องให้ประสานควบคู่ไปด้วยกับวัฒนธรรมองค์กร นโยบายและเนื้อหา วิธีการที่จะใช้ จะต้องไม่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมขององค์กรและบุคคล
4. พื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองและเทคโนโลยี ในการฝึกอบรมและพัฒนา บุคคลนั้น จะต้องพยายามให้มีเนื้อหาที่ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของกระแสเศรษฐกิจโลก สภาพสังคม การเมือง กฎหมายและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัจจุบันระบบการค้าเสรี เข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจ พนักงานควรเรียนรู้การปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

2.7.1.2 องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์ ในการจัดสร้างหลักสูตร สิ่งแรกควรจะต้องกำหนดให้ชัดเจน คือ วัตถุประสงค์ จะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรมและเนื้อหาวิชาที่กำหนดขึ้น ช่วยให้เกิดความสะดวกในการดำเนินการวัดผลและประเมินผล
2. เนื้อหาวิชา เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระให้แก่ผู้เข้าอบรมที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยพิจารณาลำดับเนื้อหา ความยาก-ง่าย ความจำเป็น หรือประโยชน์ที่จะได้รับ
3. เทคนิคและวิธีสอน เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมหรือยุทธศาสตร์ของการฝึกอบรมและพัฒนา ในการกำหนดเทคนิควิธีการ อุปกรณ์ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ หลักของความสนใจ ความสามารถ วุฒิภาวะและเนื้อหาวิชา

4. การประเมินผล เป็นวิธีการสุดท้ายที่จะทำให้ทราบว่าการนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาครั้งนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคใดๆ เพื่อนำสู่การแก้ไข

2.7.1.3 หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี จะต้องมีการพัฒนาต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ให้เหมาะสม ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมมีแนวทาง 4 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาสภาพปัจจุบันของปัญหาที่เกิดขึ้น และคาดการณ์ถึงอนาคตให้ใกล้เคียงหรือถูกต้อง ในการหาความจำเป็น
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ชี้ให้เห็นเป้าหมายและความต้องการของการฝึกอบรมว่าต้องการแก้ปัญหาในหน่วยงาน ในการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายหลัก คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลง
3. การเลือกเนื้อหาในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะเนื้อหา เป็นเสมือนเครื่องมือ ที่จะเข้าดำเนินการแก้ปัญหาให้กับหน่วยงาน มีหลักเกณฑ์ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ น่าสนใจและจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม เหมาะสมกับระดับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงาน หรือชีวิตประจำวัน ประเมินผลได้อย่างชัดเจน สะดวก
4. การกำหนดกิจกรรมและการเลือกสื่อในการฝึกอบรม กิจกรรมและสื่อในการฝึกอบรม เป็นตัวกลางสำคัญที่จะถ่ายทอด เชื่อมโยง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้เกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีดังนี้ สามารถถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาดตามเนื้อหาวิชา และความคิดรวบยอดแก่ผู้อบรม ต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ระดับความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องมีคุณค่าทางเทคนิคชัดเจนและถูกต้อง ต้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ไม่แพงจนเกินไป และได้ผลคุ้มค่ากับการลงทุน

นอกจากนี้การจัดหลักสูตรที่ดีควรคำนึงถึงส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แก้ไขปัญหาในองค์กร
2. มีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายชัดเจน
3. เนื้อหาสาระในรายวิชาและหมวดวิชาชัดเจน
4. การจัดลำดับเนื้อหาวิชาต่อเนื่อง
5. ระดับความยากง่ายของเนื้อหาเหมาะสม
6. การกำหนดกิจกรรมที่ใช้ประกอบในแต่ละรายวิชาสอดคล้องกับเนื้อหา
7. การกำหนดระยะเวลาแต่ละวิชาและตลอดหลักสูตรเหมาะสม

8. ความทันสมัยทันเหตุการณ์

หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นการกำหนดแนวทางการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมจึงต้องให้ตอบสนองและครอบคลุมความจำเป็นในการฝึกอบรมและจุดประสงค์ของการฝึกอบรม

2.7.2. วิทยาการผู้ให้การอบรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายวิทยาการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สุพล เพชรานนท์ (2542 : 51) ได้อธิบายว่าวิทยาการเป็นผู้ให้การฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สมชาย กิจรรวง (2545 : 37) ได้ให้ความหมายวิทยาการไว้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการพูดหรือนำเสนอและใช้เทคนิคต่างในเรื่องนั้น ๆ ในการถ่ายทอดอันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ความสามารถ จนสามารถทำให้ผู้รับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2545 : 1) ให้ความหมายวิทยาการฝึกอบรม เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้รับการอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ด้านความรู้ พุทธิปัญญา ด้านทัศนคติ จริยธรรม ด้านทักษะ หัตถศึกษา นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถและได้รับการฝึกอบรมด้านวิธีการสอน เทคนิคการสอน

2.7.2.1 บทบาทของวิทยาการ (Trainer Roles)

เบนเนต (Roger Bennett) ได้สรุปบทบาทของวิทยาการไว้ดังนี้

1. ผู้ให้การฝึกอบรม (Trainer Bennett) คือ ผู้จัดกิจกรรม และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของโครงการฝึกอบรม เป็นผู้รับผิดชอบติดตามผล และประเมินผลการนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน
2. ผู้จัดหา (Provider) คือ เป็นผู้จัดรูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมในรายวิชาที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยกำหนดจุดประสงค์เนื้อหาสาระ เลือกใช้เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน
3. ผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) คือ วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแนวทางในการกำหนดโครงการฝึกอบรม

4. ผู้เปลี่ยนแปลง (Innovator) คือ เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง และเสนอแนะเทคนิควิธีที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลง

5. ผู้จัดการ (Manager) คือ เป็นผู้ดำเนินการด้านการวางแผน การจัดหน่วยงาน การควบคุมและพัฒนาการฝึกอบรม การพัฒนากิจกรรมและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรม การประเมินผล การพัฒนาทีมงานที่ทำหน้าที่จัดฝึกอบรม

วิทยากรฝึกอบรมเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ทั้งด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และความเข้าใจจะต้องมีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกอบรมด้านวิธีการสอน เทคนิคการสอน

คุณสมบัติของวิทยากรที่ดี ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. วิทยากรมีความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชา
2. มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดที่น่าสนใจ
3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในศรัทธา
4. มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน
5. มีการตรงต่อเวลา
6. มีความเป็นประชาธิปไตย ให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น
7. มีมนุษยสัมพันธ์และรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดี
8. ให้เกียรติแก่ผู้เข้ารับการอบรม และผู้ดำเนินการฝึกอบรม
9. มีจรรยาบรรณของนักฝึกอบรม

2.7.3. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม

สุพล เพชรานนท์ (2542 : 129-130) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม หมายถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ สถานที่ บริการที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนี้

1. การลงทะเบียน ต้องจัดเตรียมโต๊ะลงทะเบียน เอกสารการลงทะเบียนแฟ้มเอกสารที่จะแจกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ป้ายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่รับลงทะเบียน
2. การเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ จัดสถานที่ฝึกอบรมให้เรียบร้อย สะอาด สวยงาม ตรวจสอบความพร้อมในการใช้งานและอุปกรณ์ต่าง ๆ จัดเตรียมโต๊ะ เก้าอี้ ห้องประชุมย่อย ให้เหมาะสมกับจัดกิจกรรม จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้อื่น ๆ

3. อาหารและเครื่องดื่ม ในการจัดบริการอาหารกลางวันแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ช่วยให้การเริ่มรายการตามกำหนดการฝึกอบรมในภาค บ่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วตรงเวลา และยังเป็นโอกาสที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และกรรมการดำเนินการฝึกอบรมได้พูดคุยกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้มากขึ้น

สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมเริ่มตั้งแต่สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้านเอกสาร การ ลงทะเบียน พิธีการเปิดและปิดโครงการ ด้านสถานที่ อำนวยความสะดวกให้วิทยากร การใช้สื่อต่าง ๆ และสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สถานที่จอดรถ อาหารและอื่น ๆ ตามสมควร

2.7.3.1 ลักษณะที่ดีของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ห้องฝึกอบรม โต๊ะ เก้าอี้ ที่สะดวกสบาย
2. แสงสว่าง ระบบถ่ายเทอากาศดี
3. โสต วัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย
4. สถานที่พักผ่อน รับประทานอาหาร และอาหารว่าง สะดวก สบาย
5. ห้องพัก ห้องสุขาที่สะอาดเพียงพอ
6. การดูแลเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ดี
7. มีแฟ้มและเอกสารประกอบการฝึกอบรม
8. ขนาดของห้องและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสม
9. มีสถานที่สันทนาการและออกกำลังกายหลังการฝึกอบรม
10. มีการนำคอมพิวเตอร์ช่วยในการฝึกอบรม

2.7.4 ผลของการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่านให้วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสร้าง โอกาสให้สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ดังนี้

วิบูลย์ บุญขจรโรกุล (2545 : 246-250) กล่าวว่าวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสร้างโอกาสนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานมีดังนี้

1. สร้างแนวร่วมหรือเพื่อนเรียน ขึ้นในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสร้างกลุ่มเพื่อนที่เข้าฝึกอบรมในชั้นเดียวกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการนั่งติดกัน ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือมาจากที่ทำงานเดียวกัน

2. จดบันทึกแนวความคิดใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้และโอกาสหรือสถานการณ์ที่จะใช้ความรู้เหล่านั้นได้ ขณะที่อยู่ในระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับฟังแนวความคิดหรือความรู้ใหม่ ๆ จากวิทยากรและจากการพูดคุยและอภิปรายร่วมกัน

3. พยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างแข็งขัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรพยายามหาโอกาสแสดงความคิดเห็นโต้แย้ง หรือลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่วิทยากรจัดขึ้น เพราะการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นการเปิดโอกาสให้สมองได้รับข้อมูลข่าวสารจากหลายประสาทสัมผัส ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากกว่าและจำได้นานกว่า

4. จัดทำแผนการใช้ความรู้ใหม่ การตั้งเป้าหมายเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นเครื่องมือที่มีอำนาจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรตั้งเป้าหมายในการใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

5. เตรียมรับมือกับความท้าทายในการใช้ความรู้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

2.8 หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ มีดังนี้

วิบูลย์ บุญชูโรกุล (2545 : 21-22) กล่าวถึงหลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. คนเราจะเรียนได้ดีกว่า เมื่อได้ลงมือทำจริง
2. เราต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่เราจะทำ ไม่ใช่ในสิ่งที่เราไม่ต้องการทำ
3. ถ้าหากไม่พร้อมที่จะเรียน การเรียนนั้นจะขาดประสิทธิผล และอาจมีผลด้านจิตวิทยาในทางลบต่อการเรียนในอนาคต
4. ถ้าปราศจากแรงจูงใจ ก็อาจจะไม่มีการเรียนรู้
5. การเรียนรู้ในเรื่องใหม่สัมฤทธิ์ผล จะต้องต่อยอดความรู้ที่ใช้อย่างทันทีโดยการเสริมสร้างประสบการณ์เดิม
6. ผู้เรียนจะเรียนรู้เนื้อหาที่มีสาระ ซึ่งเกี่ยวข้องและมีประโยชน์ต่อผู้เรียนได้ดีกว่าและจำได้นานกว่าเนื้อหาที่ไร้สาระ
7. ความรู้ใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้ จะมีโอกาสถูกนำไปใช้งานมากกว่า ถ้ากิจกรรมการเรียนการสอนนั้นมุ่งเน้นไปสู่การนำเอาไปใช้จริง
8. ความสามารถในการนำเอาความรู้ใหม่ไปปรับใช้ของแต่ละคน จะแตกต่างกันไปตามความเข้าใจในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้นำเอาความรู้ที่นำไปใช้ได้
9. ความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล จะแตกต่างกันไปตามวิธีการสอนและบรรยากาศในการเรียนรู้
10. บุคคลย่อมจะทำในสิ่งที่เขาสามารถทำได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่มีอยู่ พื้นฐานดั้งเดิมของบุคคลนั้น และแรงกดดันภายนอกที่ได้รับ

2.8.1 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

วิบูลย์ บุญขจรโรกุล (2545 : 22-25) กล่าวถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้จำได้ และสามารถนำไปปรับใช้ได้ดีเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กำลังเรียนนั้นมีคุณค่าที่จะรู้

2. ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีโดยการวิเคราะห์และหาข้อสรุปด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการซักถามโต้แย้ง และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การตอบสนองต่อหลักการนี้ในแง่ของการจัดทำหลักสูตรและการสอนของวิทยากร

3. บรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงบรรยากาศทางกายภาพ จิตวิทยาและสังคม มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ผู้ใหญ่ไม่ต้องการเข้ามาเรียนโดยการเป็นผู้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการจะรู้เพียงด้านเดียว เนื่องจากตนเองก็มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อยู่บ้าง จึงอยากจะแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น

5. การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ของผู้ใหญ่ จะทำโดยผ่านกระบวนการเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันมาแล้ว ความรวดเร็วในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อาจจะช้าลงเมื่อมีอายุมากขึ้น แต่ประสบการณ์จะทำให้มีการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

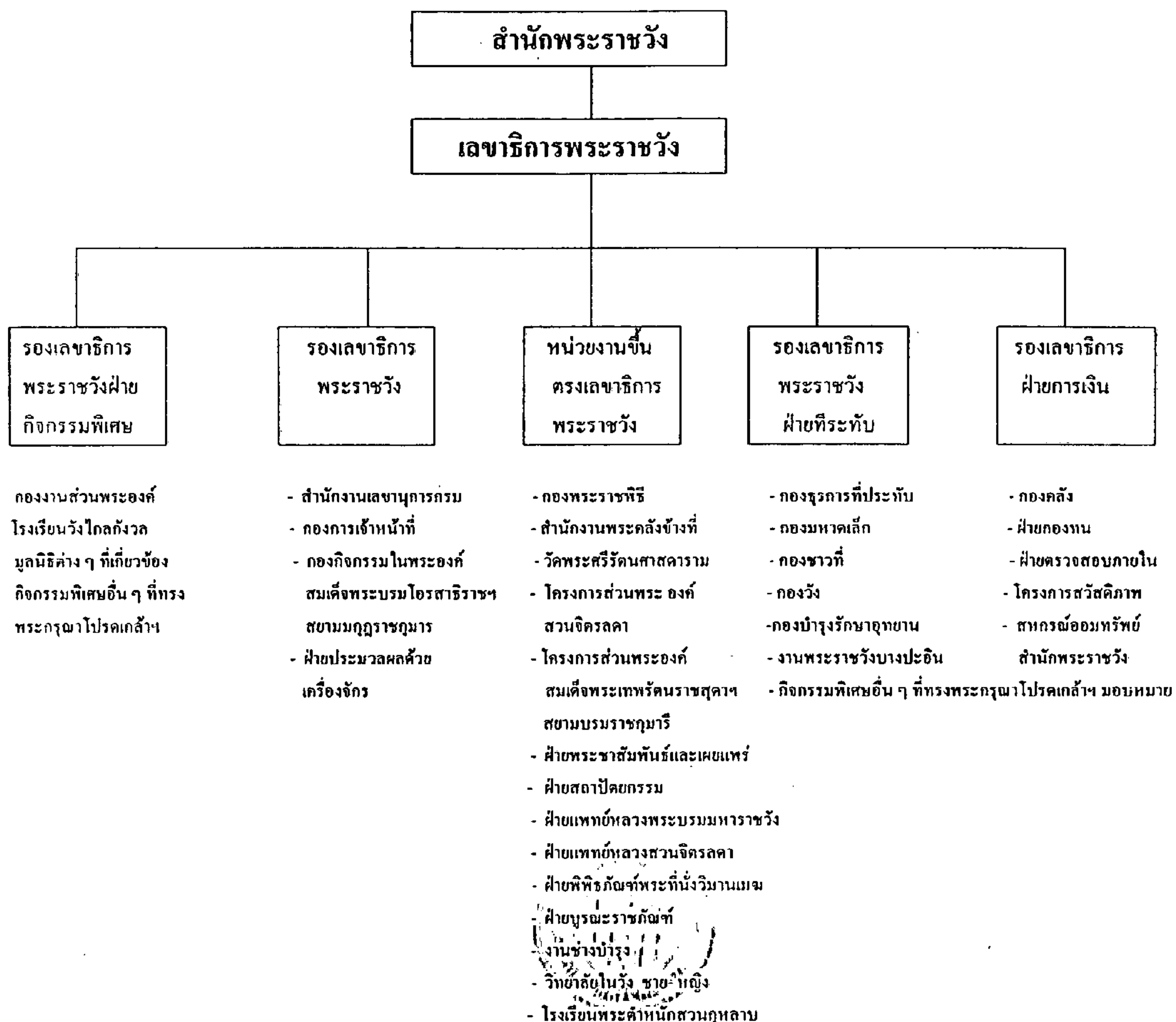
6. ผู้เรียนใช้ความรู้สึกและประสาทสัมผัสทุกชนิดในการรับรู้ ยอมรับและเลือกที่จะเก็บหรือรับความรู้เอาไว้ตามความรู้สึกและความปรารถนาของตนเองที่ต้องการจะรู้

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจในเรื่องของอายุ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความพร้อมทางด้านร่างกาย-ทางจิตใจ ทางสติปัญญาของการรับรู้ของแต่ละคนในขณะนั้นแตกต่างกัน ที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมของสำนักพระราชวัง

4.1 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักพระราชวัง

แผนผัง 1 โครงสร้างการบริหารงาน ของสำนักพระราชวัง



ที่มา : โครงสร้างของสำนักพระราชวัง 2543.

4.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักพระราชวัง

สำนักพระราชวังอยู่ในบังคับบัญชาของสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีเลขาธิการพระราชวังรับผิดชอบในการบริหารราชการ อำนาจหน้าที่ของสำนักพระราชวัง มีดังนี้

1. ถวายความสะดวกปลอดภัยแด่พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. ปฏิบัติงานในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามพระราชประสงค์
3. ปฏิบัติงานในพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาลถวายพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
5. ดูแลรักษาและบูรณะซ่อมแซม เครื่องราชภัณฑราูปโภคและปูชนียสถานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพระราชวัง
6. จัดงานและปฏิบัติงานพระราชพิธี รัฐพิธี การพระราชกุศลต่าง ๆ ตลอดจนงานเสด็จพระราชดำเนิน
7. จัดกองทุนต่าง ๆ และผลประโยชน์ทรัพย์สินของกองทรัพย์สินว่าอารามที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพระราชวังและที่อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ และทรัพย์สินของพระบรมวงศานุวงศ์ที่ฝากไว้โดยพระบรมราชานุมัติ
8. ควบคุมดูแลรักษาและบูรณะซ่อมแซมพระราชฐานต่าง ๆ ตลอดจนวัดหลวง สุสานหลวงและอาคารสถานที่ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพระราชวังรวมทั้งพระราชพาหนะ
9. จัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ในสังกัด ตั้งแต่ที่พักอาศัย สโมสรข้าราชการบริพาร ตลอดจนฌาปนกิจสงเคราะห์
10. ปฏิบัติการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดตลอดจนจัดฝึกอบรมบุตรหลานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัด เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าแก่สังคมและประเทศชาติต่อไป
11. เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีไทย เช่น การจัดพิพิธภัณฑ์พระแสงปืนและอาวุธปืนโบราณ พิพิธภัณฑ์ศิลปาชีพ พระที่นั่งอภิเศกดุสิต ฯลฯ
12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักพระราชวังหรือตามที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรม คือ กองการเจ้าหน้าที่ขึ้นตรงกับรองเลขาธิการพระราชวัง

สำนักพระราชวังมีการแบ่งส่วนราชการทั้งหมดออกเป็นการบริหารส่วนกลางและกองต่าง ๆ จำนวน 14 กอง (ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักพระราชวัง พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม แบ่งออกภายใน 5 หน่วยงาน
 - 1.1 ฝ่ายสารบรรณ
 - 1.2 ฝ่ายทะเบียน
 - 1.3 ฝ่ายห้องสมุด และหอจดหมายเหตุกาญจนาภิเษก
 - 1.4 ฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
 - 1.5 ฝ่ายกฎหมาย
2. กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งงานภายในออกเป็น 6 หน่วยงาน
 - 2.1 งานธุรการ
 - 2.2 งานฝ่ายอัตรากำลัง
 - 2.3 ฝ่ายบรรจุแต่งตั้ง และทะเบียนประวัติ
 - 2.4 ฝ่ายวินัย
 - 2.5 ฝ่ายพัฒนาบุคคล
 - 2.6 ฝ่ายสวัสดิการ
3. กองคลัง แบ่งงานภายในออกเป็น 8 หน่วยงาน
 - 3.1 งานธุรการ
 - 3.2 ฝ่ายบัญชี
 - 3.3 ฝ่ายพัสดุ
 - 3.4 ฝ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และบำเหน็จ บำนาญ
 - 3.5 ฝ่ายการเงิน
 - 3.6 ฝ่ายงบประมาณ
 - 3.7 ฝ่ายกองทุน
 - 3.8 ฝ่ายประมวลผลด้วยเครื่องจักร
4. กองงานส่วนพระองค์ แบ่งงานภายในออกเป็น 5 หน่วยงาน
 - 4.1 ฝ่ายธุรการ
 - 4.2 ฝ่ายสถานีวิทยุ อ.ส.พระราชวังดุสิต
 - 4.3 ฝ่ายช่างภาพส่วนพระองค์
 - 4.4 ฝ่ายภาพยนตร์ส่วนพระองค์
 - 4.5 ฝ่ายไฟฟ้าและน้ำประปา สวนจิตรลดา

5. กองกิจการในพระองค์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร แบ่งงานภายใน

ออก 2 หน่วยงาน

5.1 ฝ่ายพระราชวัง

5.2 ฝ่ายเลขานุการ

6. กองมหาดเล็ก แบ่งงานภายในออก 6 หน่วยงาน

6.1 งานธุรการ

6.2 ฝ่ายในพระองค์

6.3 ฝ่ายมหาดเล็ก

6.4 ฝ่ายวรภาชน์

6.5 ฝ่ายมหาดเล็กพิธี

6.6 ฝ่ายห้องเครื่อง

7. กองวัง แบ่งงานออกเป็น 6 หน่วยงาน

7.1 งานธุรการ

7.2 ฝ่ายตำรวจวัง

7.3 ฝ่ายรับรองพระบรมมหาราชวัง

7.4 ฝ่ายพระราชฐานชั้นใน

7.6 ฝ่ายกรมวังประจำที่ประทับ

7.7 ฝ่ายตำรวจหลวงรักษาพระองค์

8. กองพระราชพิธี แบ่งงานภายใน 6 หน่วยงาน

8.1 งานธุรการ

8.2 ฝ่ายราชูปโภค

8.3 ฝ่ายพิธีการ

8.4 ฝ่ายสุภรัต

8.5 ฝ่ายสนมพลเรือน

8.6 ฝ่ายบูรณะราชภัณฑ์

9. กองชาวกว แบ่งงานภายใน 5 หน่วยงาน

9.1 งานธุรการ

9.2 ฝ่ายพระราชฐานที่ประทับ

9.3 ฝ่ายพระบรมมหาราชวัง

- 9.4 ฝ่ายพัสดุชาวที่
- 9.5 ฝ่ายพระราชฐานต่างจังหวัด
- 10. กองธุรการที่ประทับ แบ่งงานภายใน 7 หน่วยงาน
 - 10.1 ฝ่ายธุรการ
 - 10.2 ฝ่ายสถาปัตยกรรม
 - 10.3 ฝ่ายการเงินที่ประทับ
 - 10.4 ฝ่ายสาธารณกุศล
 - 10.5 ฝ่ายช่าง
 - 10.6 โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
 - 10.7 โครงการส่วนพระองค์ สมเด็จพระเทพฯ
- 11. กองบำรุงรักษาราชอุทยาน แบ่งภายใน 5 หน่วยงาน
 - 11.1 งานธุรการ
 - 11.2 ฝ่ายสวน
 - 11.3 ฝ่ายบริการ
 - 11.4 ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริม
- 12. กองพระราชพาหนะ แบ่งภายใน 5 หน่วยงาน
 - 12.1 งานธุรการ
 - 12.2 ฝ่ายรถยนต์หลวง
 - 12.3 ฝ่ายเรือยนต์หลวง
 - 12.4 ฝ่ายช่างเครื่องยนต์
 - 12.5 ฝ่ายพัสดุเครื่องยนต์
- 13. กองแพทย์หลวง แบ่งภายใน 2 หน่วยงาน
 - 13.1 ฝ่ายแพทย์หลวงสวนจิตรลดา
 - 13.2 ฝ่ายแพทย์หลวงพระบรมมหาราชวัง
- 14. สำนักงานพระคลังข้างที่ แบ่งภายใน 5 หน่วยงาน
 - 14.1 งานธุรการ
 - 14.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี
 - 14.3 ฝ่ายผลประโยชน์
 - 14.4 ฝ่ายโยธา

14.5 ฝ่ายวัดพระศรีรัตนศาสดาราม

14.6 ฝ่ายพิพิธภัณฑ์พระที่นั่งวิมานเมฆและพระที่นั่งอภิเศกดุสิต

4.3 สวัสดิการของสำนักพระราชวัง

สำนักพระราชวังเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษ ข้าราชการสำนักต้องทำงานโดยไม่มีวันหยุด ในปัจจุบันสำนักพระราชวังมีข้าราชการ ประมาณ 2,027 คน ลูกจ้างประจำ 3,052 คนมีลูกจ้างเงินท้าย ที่นั่งและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ตามความจำเป็นทั้งส่วนกลางและตามพระราชฐานทั่วประเทศที่มีอยู่ การทำงานของข้าราชการสำนักเน้นให้ตระหนักถึงพระมหากษัตริย์คุณที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานทุกอย่างในการครองชีพให้แก่ข้าราชการบริพารให้ดำรงอยู่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนในพระองค์ซึ่งมีสิทธิพิเศษกว่าคนอื่น ที่ข้าราชการสำนักได้รับ คือ การเข้ารับราชการ การออกจากราชการ การเลื่อนขั้น การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตาม พระราชอัธยาศัย โดยต้องขอพระราชทานพระบรมราชานุมัติ ไม่มีการสอบคัดเลือกโดยวิธีการสอบเหมือนกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อเข้าง่ายก็ออกง่าย เช่น โปรดเกล้าฯ ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเงินเดือนเท่านั้น เมื่อถึงเวลาปฏิบัติไม่ดี ก็โปรดเกล้าฯ ให้ออกจากราชการได้ ถ้าข้าราชการคนใดไม่ได้รับความยุติธรรม ก็ถวายอุทธรณ์ฎีกาขึ้นมาได้ เมื่อเกษียณอายุ 60 ปีทุกคนไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประจำ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นคนดี ขยันขันแข็ง รับผิดชอบดี มีความรู้ ความสามารถพิเศษ จะได้รับการพิจารณาต่ออายุราชการให้ครั้งละ 1 ปี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเป็นเงินเดือน เงินปีใหม่ เงินค่าอาหารพิเศษ พระราชทานที่พักอาศัยเป็นอาคารชุดเป็นบ้านพักส่วนตัว ผ่อนส่งกับสำนักพระคลังข้างที่ มี 2 โครงการ คือ หมู่บ้านมหามงคลพุทธมณฑลสาย 2 และพุทธมณฑลสาย 4 และสร้างที่พักข้าราชการสูงอายุที่พุทธมณฑลสาย 2 ผู้สูงอายุที่ถูกหลานไม่เลี้ยงท่านก็ทรงเลี้ยงต่อ ทรงช่วยเหลือครบปัจจัย 4 ค่าอาหาร ค่าเล่าเรียน ยารักษาโรคมีบริการแพทย์หลวงทั้งวังหลวงและสวนจิตรลดา ช่วยเหลือผู้ป่วยที่เป็นโรคไต ด้วยการเสียค่าฟอกไตคนครั้งละ 500 บาท หรือ 1,000 บาท ทรงให้สร้างโรงเรียนปทุมวิไล โรงเรียนนุชนวาท โรงเรียนประถมพระตำหนักสวนกุหลาบทั้งในพระบรมมหาราชวังและที่พุทธมณฑลสาย 4 มีวิทยาลัยในวังหญิง วิทยาลัยในวังชาย ซึ่งสอนวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถนำวิชาชีพกลับมาทำงานในวังได้และได้รับเงินพิเศษเป็นค่าวิชาเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนที่มีอยู่แล้ว พระราชทานพระบรมราชานุเคราะห์ตั้งแต่เกิดจนถึงตาย มีการฝึกอบรมหญิงมีครรภ์ให้รักษาสุขภาพให้แข็งแรงเพื่อเด็กที่เกิดมามีพลานามัยที่สมบูรณ์เมื่อเติบโตขึ้นมาก็จัดหางานให้ทำได้รับพระราชทานพระบรมราชานุเคราะห์เครื่องอุปบริขารเมื่อบวช พระราชทานพระบรมราชานุเคราะห์ในพิธีศพทั้งข้าราชการบริพารตลอดจนครอบครัว ทำให้ข้าราชการสำนักซึ่ง

ทำงานอยู่ในสถาบันที่สูงสุดของประเทศได้มีโอกาสรับใช้ถือว่าเป็นเกียรติยศ ทำให้ข้าราชการสำนักทุกคนมีความตั้งใจ เสียสละในการทำงานเพื่อเป็นการตอบแทนในพระมหากรุณาธิคุณ

4.4 สภาพการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักบรรจุนใหม่

สำนักพระราชวังเล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแลการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการสำนักบรรจุนใหม่เพื่อการเตรียมพร้อมที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในอนาคต เมื่อเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีแล้วจะได้บริหารงานให้ถูกต้อง ผู้ได้บังคับบัญชาก็จะให้ความเคารพนับถือ เกิดความเชื่อมั่น ทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่ความสำเร็จและมีความถูกต้อง (แก้วขวัญ วัชโรทัย. 2540 : 7) และคุ้นเคยกันเมื่อเวลามาติดต่องานจะได้สะดวกรวดเร็ว ปัจจุบันการฝึกอบรมดำเนินงานมาแล้วตั้งแต่รุ่นที่ 1- 15 ตั้งแต่ พ.ศ. 2537 การฝึกอบรมไม่เคยมีการประเมินและติดตามอย่างเป็นทางการและส่วนมากเป็นการประเมินผลหลังการฝึกอบรมแต่ละรุ่น สรุปปัญหาโดยรวมของรุ่นที่ 11-15 ได้ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานมีน้อยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายชื่อตามบัญชีของกองการเจ้าหน้าที่ ขอเลื่อนการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นปีต่อไปอยู่เสมอ

4.5 โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนใหม่

1. หลักการและเหตุผล

กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักพระราชวังให้มีการพัฒนาในแต่ละสายงานให้มีคุณภาพอยู่ในระดับที่ทัดเทียมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกได้อย่างภาคภูมิ การฝึกอบรมจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวนโยบายของสำนักพระราชวัง ที่มุ่งการปรับยกคุณภาพของการบริหาร และคุณภาพของการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และส่งเสริมข้าราชการสำนักให้ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบแบบแผนธรรมเนียมและประเพณีราชสำนักเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้ข้าราชการสำนักตระหนักถึงความสำคัญของคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ และทักษะในการทำงานของข้าราชการสำนักเพื่อปลูกจิตสำนึกในการรักและเทิดทูนสถาบันเพื่อกระจายความรู้ด้านต่าง ๆ ไปสู่ข้าราชการโดยทั่วถึงกัน เพื่อ

อบรมข้าราชการสำนักใหม่ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
มาตรา 75

3. หลักสูตรการฝึกอบรม มีดังนี้

1. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
3. งานสารบรรณ
4. โครงการตามพระราชดำริ
5. ความรู้เกี่ยวกับราชสำนัก
6. ข้อสังเกตจากการตรวจสอบตามหน้าที่
7. จิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย
8. แบบธรรมเนียมเกี่ยวกับราชสำนัก
9. การปฏิบัติของข้าราชการสำนัก
10. การทำงานเป็นกลุ่ม
11. จริยธรรมในการทำงาน
12. จรรยาบรรณของข้าราชการ
13. จิตวิทยาในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์
14. บรรยายพิเศษของเลขาธิการพระราชวัง

4. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการและลูกจ้างบรรจุใหม่ ที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม รุ่นละประมาณ 50 คนจากทุกหน่วยงานของสำนักพระราชวัง

5. ระยะเวลาฝึกอบรม 10 วัน เวลาราชการ(เว้นวันหยุดเสาร์-อาทิตย์)

6. สถานที่ฝึกอบรม

ห้องประชุมโครงการส่วนพระองค์ สมเด็จพระเทพฯ รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

7. วิทยากรฝึกอบรม

1. พล.ต.อ.ประยูร โกมารกุล ณ นคร
2. นายรัตนาวุธ วัชรโรทัย
3. นางสุขมालย์ กาญจนัมพะ
4. นายสุพจน์ รัตนารักษ์ศิลป์
5. นายเกรียงไกร วิสวามิตร

6. นายจินตนา ชื่นศิริ
7. นายสหัส พุกกะมาน
8. นายสมพงษ์ พลະสุรย์
9. นายเศรษฐพันธ์ มันทรานนท์
10. รศ.บำรุง สุขพรรณ
11. รศ.วิสุทธิ์ โพธิแท่น

8. วิธีการฝึกอบรม

การบรรยาย อภิปราย สาธิต แบ่งกลุ่มย่อย ทักษะศึกษา ประเมินผลโครงการฝึกอบรมจากเจ้าหน้าที่สังเกตการณ์ และแจกแบบสอบถามระหว่างการฝึกอบรม

9. งบประมาณ

วิทยากร ค่าเอกสารประกอบการอบรม ค่ารถ

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบแบบแผน
2. ธรรมเนียม ประเพณี และระเบียบปฏิบัติบริหารราชการแผ่นดิน
3. สร้างความตระหนักในการปฏิบัติตน ให้เหมาะสมและรู้จักบุคลิกภาพที่ดีสำหรับ

ข้าราชการสำนัก

4. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
6. สร้างความรักและความสามัคคีและผูกพันในองค์กร
7. บุคลากรและองค์กรพัฒนาไปในทางที่ถูกต้อง

11. การประเมินผล

แบบสอบถามจากผู้เข้ารับการอบรม

12. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองการเจ้าหน้าที่และฝ่ายตรวจการราชสำนัก

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540 : 150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในแง่ของการนำความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาในการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ของตนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ภาคปฏิบัติ และภาคกิจกรรม ส่วนภาคทฤษฎีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามตัวแปรด้านเพศมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ด้านในระดับปริญญาตรีต่างสาขาวิชากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องของอาชีพบิดามารดาหรือผู้ให้ความอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในส่วนข้อเสนอแนะอื่นมีความเห็นว่าบริษัทควรจัดการฝึกอบรมโครงการนี้ต่อไปโดยขยายระยะเวลาให้นานขึ้นอีก 1 – 2 สัปดาห์ ควรจัดกิจกรรมพบปะสัมมนาเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นต่าง ๆ

ชัยณรงค์ รัตนาวินกุล (2540 : 81-28) จากการศึกษาการติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาระดับปศุสัตว์อำเภอ พบว่าอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 11-20 ปี มีรายได้เฉลี่ย 23,545 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและเคยผ่านอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับผู้บริหารมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์และการร่วมมือร่วมใจไปใช้ปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ผ่านอบรมนำหลักสูตรกลับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น ส่วนหลักสูตรจัดอบรมเหมาะสมแล้วระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมดี ข้อเสนอแนะ ควรให้มีเวลาสำหรับการพักผ่อนในระหว่างการฝึกอบรมให้มากกว่านี้ควรให้มีการศึกษาดูงาน ต่างประเทศ เลือกรุ่นวิทยากรที่มีประสบการณ์ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และมีความสามารถในการถ่ายทอดที่ดี และควรจัดทำเหรียญหรือเข็มกลัดให้สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมด้วย

ปรีชา คล้ายเครือ (2540 : 140) จากการศึกษาการฝึกอบรมของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่าธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ได้ตั้งหน่วยฝึกอบรมขึ้นในสำนักงานพนักงานเมื่อพ.ศ. 2520 เพื่อทำหน้าที่จัดฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ต่อมาได้ยกฐานะเป็นส่วนพัฒนาพนักงานเมื่อ พ.ศ. 2536 ในที่สุดได้เปลี่ยนเป็นฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อ

พ.ศ. 2538 ได้แบ่งงานออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนวิชาการส่วนบริหารสำนักงาน ส่วนงานสื่อสาร สอน และศูนย์ฝึกอบรม

2. ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำโครงการและหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานขึ้น เพื่อให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เนื้อหาของหลักสูตรเน้นในด้านการบริหาร ด้านการบริการลูกค้า ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความรู้และทักษะเสริม การปฏิบัติงานในหน้าที่ โครงการและหลักสูตรเหล่านี้มีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ และจำนวนหลักสูตรและผู้เข้ารับการอบรมมีเพิ่มขึ้นทุกปี

3. ผู้บริหารธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) มีความเห็นว่า หลักสูตรที่มีความสำคัญที่สุด คือ หลักสูตรด้านการตลาด รองลงมาคือ หลักสูตรด้านสินเชื่อ และด้านการบริการลูกค้าตามลำดับ

4. ผู้บริหารธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) มีความเห็นว่าการฝึกอบรมควรจัดในวันปกติ คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และควรจัดฝึกอบรมเป็นระยะสั้น 1-3 วัน หรือไม่เกิน 5 วันสถานที่จัดฝึกอบรมควรเป็นที่ศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานใหญ่มากกว่าสถานที่อื่น ๆ วิทยากรที่มาให้ความรู้ควรมาจากภายนอกธนาคาร และต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในวิธีการให้ความรู้ และในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรควรมีเอกสารประกอบหลักสูตร และเห็นว่าเอกสารมีความสำคัญกว่าสื่อการสอนประเภทอื่น ๆ

5. ผู้บริหารธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเป็นข้อเสนอแนะว่า ควรจัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับงานและนำไปใช้ได้ทันที ควรเลือกผู้เข้าอบรมโดยไม่กระทบกระเทือนการทำงาน ควรจัดช่วงเวลาให้สัมพันธ์กับหลักสูตร ควรมีเอกสารประกอบหลักสูตรควรจัดหลักสูตรสนทนาภาษาอังกฤษทุกปี ควรจัดสถานที่ให้เหมาะสม ควรมีสื่อหลากหลาย ควรเน้นภาคปฏิบัติ และควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีเวลาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

บุษบงค์ จงจิตเจริญ (2541 : 144-146) จากการศึกษาเรื่องการประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยศึกษารูปแบบการประเมินแบบชิปปี้เป็นแนวทางในการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ด้านรายวิชา ประเมินลำดับความสำคัญ ความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดใหม่ ๆ และความทันสมัย การเรียงลำดับเนื้อหามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง การจัดลำดับความสำคัญรายวิชา พบว่าทุกมหาวิทยาลัยเห็นว่ารายวิชา การจัดการมีความสำคัญมากที่สุด ด้านการนำไปใช้ด้านการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในรายวิชาไปปรับหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานพบว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางถึงระดับมาก

ประเทือง ทรัพย์เกิด (2541 : 127) จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกันนำความรู้ไปใช้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วุฒิการศึกษาต่างกันพบว่าผู้มีวุฒิปริญญาตรีนำความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารไปใช้มากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลารับราชการต่างกัน นำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จบการศึกษากันนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เขตการศึกษาต่างกันนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การฝึกอบรมปีที่ต่างกันนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรม หมวดความรู้ทั่วไปกับการบริหารนำไปใช้มาก เนื้อหาที่นำไปใช้น้อยคือ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา เนื้อหาที่ควรเพิ่มเติม คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมวดบริหารศาสตร์นำไปใช้มาก ด้านการบริหารสถานศึกษา เนื้อหาที่ไปใช้น้อย คือ การนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา เนื้อหาเพิ่มเติม คือการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล หมวดพฤติกรรมนำไปใช้มาก ที่เพิ่มเติม คือการศึกษาดูงาน ด้านกระบวนการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาจำนวนวันในการฝึกอบรม

พวงสุวรรณ พันธ์มะม่วง (2541 : 150-151) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรระยะสั้น หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้จบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบด้านที่มีอายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเว้นแต่รายด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องของอาชีพต่อกันมีความเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่ด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในเรื่องรายได้ต่างกันและที่ศึกษาแผนกวิชาต่างกันมีความเห็นโดยรวมและรายด้าน แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ สำหรับผู้จบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ในเนื้อหาหลักสูตรไปใช้โดยรวมอยู่ระดับมาก ในเรื่องของข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อประกอบอาชีพและด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อส่วนตัว และควรให้การสนับสนุนเงินทุน ด้านการนำความรู้ในเนื้อหาหลักสูตรไปใช้ ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยด้านการนำความรู้ไปใช้เพื่อชุมชน ควรสร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษาที่จะไปถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น

สุรศักดิ์ สวัสดิ์ (2542 : 152-153) จากการศึกษา การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายอาชีวศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ปีพุทธศักราช 2539 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการเนื้อหาความรู้และความสามารถในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้นพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม และวิทยากรฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของวิทยากรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าวัสดุอุปกรณ์และหัวข้อวิชาฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรและเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมเหมาะสมในระดับมาก ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิตพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดแก่ผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

อนุวัติ เจริญสุข (2543 : 46-47) จากการศึกษาการประเมินการติดตามผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิตรชัย อินคัสตรีส์-มหาจักรแอร์คอนดิชันเนอร์จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินเนื้อหาสาระในการอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก สถานที่ฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการ การดำเนินการฝึกอบรมพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ด้านปฏิกิริยาสะท้อนกลับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้เต็มที่ ด้านพฤติกรรมพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จรีพร ศรวงษ์ (2544 : 122) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมที่ดิน เรื่องโครงสร้างของกรมที่ดิน และเรื่องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่ดิน และสวัสดิการของข้าราชการ โดยใช้เกณฑ์ 85/85 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการบรรจุใหม่ซึ่งเข้าทำงานตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – ตุลาคม 2543 โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 48 คน ผลการศึกษาพบว่าได้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมที่ดินที่มีประสิทธิภาพ 90.63/90.66

สุรภัทร ชูตินันท์ (2544 : 153) เพื่อการศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัดและประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านความรู้ของหลักสูตร ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมและด้านปัญหาที่เกิดจากการฝึกอบรม และเพื่อเปรียบเทียบผลของโครงการฝึกอบรมโดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะของกลุ่มงานโดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 31 คน ผลการศึกษา ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความคุ้มค่าสูงกว่าระดับปานกลางส่วนปัญหาในการฝึกอบรม ต่ำกว่าระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้เข้าอบรมชายกับหญิง มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานอำนวยความสะดวกกับผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานที่ช่วยบริหาร มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

วิจิต สุรพนานนท์ชัย (2545 : 73-76) เรื่องความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม: กรณีศึกษา บริษัทกรู๊ปรูทไทยการไฟฟ้า จำกัด ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่ง

อำนาจความสะดวกในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหาร การฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ สรุปได้ว่าการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการ ทำให้ได้ทราบสภาพปัญหา และอุปสรรคของโครงการเพื่อที่จะได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการต่อไปหรือจัดโครงการฝึกอบรมใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่พบในปัจจุบัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวังที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 11 – 15 โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 210 คน

ตาราง 1 รุ่นและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

รุ่นที่เข้าฝึกอบรม	เพศ(ชาย)	เพศ(หญิง)	รวม
11	30	18	48
12	27	15	42
13	32	9	41
14	30	10	40
15	21	18	39
รวม	140	70	210

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น

3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละรุ่น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ ของสำนักพระราชวัง รวม 4 ด้าน จำนวน 58 ข้อ โดยแยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 13 ข้อ
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม จำนวน 12 ข้อ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านผลของการฝึกอบรม จำนวน 23 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับดังนี้

- | | | | | |
|-----|---|-------|---------|---------------------------------|
| ให้ | 4 | คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด |
| ให้ | 3 | คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก |
| ให้ | 2 | คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อย |
| ให้ | 1 | คะแนน | หมายถึง | ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวังทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และ ด้านผลของการฝึกอบรม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัยทั้ง 4 ด้านได้ 58 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไข เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านได้แก่ รศ.ดร.สุภาพรรณ ศิริแพทย์พิสุทธิ อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์ และคุณมารศรี เตชะกำพูน ตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมในด้านเนื้อหาและการใช้ภาษา (Content Validity) ให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ศึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทดลองใช้ (Try out) กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 10 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ ครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 จึงใช้ทุกข้อคำถามเป็นแบบสอบถาม จำนวน 58 ข้อในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุมัติจากเลขาธิการสำนักพระราชวังในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบนหนังสือที่เลขาธิการพระราชวังอนุมัติไปพร้อมกับแบบสอบถาม ขอความร่วมมือจากหัวหน้าทุกหน่วยงานในการเก็บข้อมูล และไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง แบบสอบถามที่แจกทั้งหมดจำนวน 210 ฉบับ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 เดือน
3. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อสมบูรณ์ ได้จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 ของแบบสอบถามทั้งหมด
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

(Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus)

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละรุ่นมาวิเคราะห์หาความถี่เป็นร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกเป็น เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อและรายด้าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าเฉลี่ย 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.00	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.00	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

4. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามรวบรวมข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวัง เพื่อหาความถี่ของความคิดเห็นทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มเป้าหมาย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ . 2538 : 200)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม

โดยใช้ t-test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S^2_1, S^2_2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจใหม่ของสำนักพระราชวัง การกำหนดสัญลักษณ์ย่อ ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงของ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงของ F (F-distribution)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละรุ่น จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและเป็นรายข้อใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมและด้านผลของการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจใหม่ของสำนักพระราชวังโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของ

การฝึกอบรม โดยวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 ประมวลผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มเป้าหมายแต่ละรุ่นตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 2-6 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม รุ่นที่ 11

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	28	66.87
1.2 หญิง	18	34.13
รวม	46	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	11	23.91
2.2 31 ปีขึ้นไป	35	76.09
รวม	46	100.00
3. สถานภาพในการทำงาน		
3.1 ลูกจ้างประจำ	16	34.78
3.2 ข้าราชการ	30	65.22
รวม	46	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	47.83
4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	24	52.17
รวม	46	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 12

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	27	64.29
1.2 หญิง	15	35.71
รวม	42	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	15	35.71
2.2 31 ปีขึ้นไป	27	64.29
รวม	42	100.00
3. สถานภาพในการทำงาน		
3.1 ลูกจ้างประจำ	14	33.33
3.2 ข้าราชการ	28	66.67
รวม	42	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	69.05
4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	13	30.95
รวม	42	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 4 จำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 13

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	32	78.05
1.2 หญิง	9	21.95
รวม	41	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	20	48.78
2.2 31 ปีขึ้นไป	21	51.22
รวม	41	100.00
3. สถานภาพในการทำงาน		
3.1 ลูกจ้างประจำ	18	43.90
3.2 ข้าราชการ	23	56.10
รวม	41	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	36.58
4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	26	63.42
รวม	41	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีอายุพอ ๆ กัน มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 5 จำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 14

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	29	76.31
1.2 หญิง	9	23.69
รวม	38	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	21	55.26
2.2 31 ปีขึ้นไป	17	44.74
รวม	38	100.00
3. สถานภาพในการทำงาน		
3.1 ลูกจ้างประจำ	18	47.37
3.2 ข้าราชการ	20	52.33
รวม	38	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	42.10
4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	22	57.90
รวม	38	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 6 จำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ของรุ่นที่ 15

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	18	50.00
1.2 หญิง	18	50.00
รวม	36	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	11	30.55
2.2 31 ปีขึ้นไป	25	69.45
รวม	36	100.00
3. สถานภาพในการทำงาน		
3.1 ลูกจ้างประจำ	14	38.89
3.2 ข้าราชการ	22	61.11
รวม	36	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	58.33
4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	15	41.67
รวม	36	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 เป็นเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนเท่ากัน มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและเป็นรายด้านใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมและ ด้านผลของการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้เกณฑ์ประมาณค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.00	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.00	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

ดังรายละเอียดในตาราง 7-31 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.91	0.47	มาก
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	3.02	0.53	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.91	0.56	มาก
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.93	0.45	มาก
รวม	2.94	0.46	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มี
ต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม
โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
1. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน	2.85	0.70	มาก
2. เนื้อหาที่อบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.80	0.58	มาก
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	2.83	0.74	มาก
4. โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับ เหตุการณ์ปัจจุบัน	2.87	0.65	มาก
5. กำหนดเวลาแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.89	0.67	มาก
6. กำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมอย่างได้เหมาะสม	2.87	0.50	มาก
7. มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง การฝึกอบรม	3.02	0.58	มาก
8. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร	2.86	0.57	มาก
9. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ใช้เวลาอย่าง เหมาะสม	3.00	0.63	มาก
10. การจัดตารางการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.96	0.51	มาก
11. ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรตลอดโครงการมีความ เหมาะสม	2.91	0.63	มาก
12. มีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.78	0.66	มาก
13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจและได้รับประโยชน์ ในโครงการนี้	3.11	0.74	มาก
รวม	2.91	0.47	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อว่ามี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มี
ต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม
โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
1. ให้ความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการ	3.09	0.66	มาก
2. สามารถอธิบายหัวข้อได้ชัดเจนตรงประเด็น	3.11	0.67	มาก
3. มีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด	3.09	0.63	มาก
4. มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี	3.00	0.76	มาก
5. ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.00	0.67	มาก
6. ใช้สื่ออุปกรณ์การสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและ ทันสมัย	2.80	0.78	มาก
7. ใช้เวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา	2.89	0.60	มาก
8. วิทยากรเป็นผู้ตรงต่อเวลา	2.96	0.67	มาก
9. มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.24	0.57	มาก
10. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.09	0.66	มาก
11. ตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	2.96	0.59	มาก
12. วิทยากรสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ	3.00	0.63	มาก
รวม	3.02	0.53	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.02$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. การจัดระบบติดต่อประสานงานในการฝึกมีความเหมาะสม	2.89	0.67	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอนุญาตให้มาเข้าฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	3.13	0.83	มาก
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบโปรแกรมการฝึกอบรมล่วงหน้า	2.96	0.73	มาก
4. การจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์	2.93	0.53	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์ในห้องฝึกอบรมมีเพียงพอ	2.74	0.68	มาก
6. สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	2.83	0.74	มาก
7. การศึกษานอกสถานที่สะดวกแก่การเดินทาง	3.00	0.63	มาก
8. ระบบแสงเสียงในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมชัดเจน	2.80	0.69	มาก
9. ได้รับความสะดวกในด้านการบริการต่าง ๆ จากบุคลากรเป็นอย่างดี	2.96	0.79	มาก
10. อาหารและเครื่องดื่มมีคุณภาพดีน่ารับประทาน	2.89	0.85	มาก
รวม	2.91	0.56	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มี
ต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม
โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
1. ได้รับความรู้อย่างชัดเจนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	2.91	0.51	มาก
2. ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชสำนักเป็นอย่างดี	3.00	0.70	มาก
3. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการสำนักที่ดี	3.07	0.71	มาก
4. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานราชสำนัก มากขึ้น	2.96	0.63	มาก
5. ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณมากขึ้น	2.72	0.81	มาก
6. ได้รับความรู้โดยตรงจากการศึกษาดูงานนอก สถานที่มากขึ้น	3.20	0.54	มาก
7. ได้รับความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	2.85	0.63	มาก
8. ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.87	0.69	มาก
9. ได้รับความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่เป็นประโยชน์	3.00	0.56	มาก
10. มีโอกาสใช้ความรู้เรื่องทำงานเป็นทีมมากขึ้น	3.00	0.63	มาก
11. ความรู้ความเข้าใจสายการบังคับบัญชาทำให้การ ปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น	2.96	0.70	มาก
12. สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.93	0.65	มาก
13. สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น	3.02	0.65	มาก
14. สามารถวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	3.04	0.67	มาก
15. สามารถนำความรู้ไปใช้ในงานได้มาก	3.02	0.71	มาก
16. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	2.96	0.56	มาก
17. ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ ของตน	2.96	0.59	มาก
18. ลดเวลาในการเรียนรู้งานได้มาก	2.74	0.61	มาก
19. ลดความผิดพลาดในงานได้มาก	2.78	0.66	มาก
20. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบมากขึ้น	2.91	0.72	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
21. มีความเสียสละในการทำงานมากขึ้น	2.85	0.67	มาก
22. ทำให้มีสุขภาพจิตดีในการปฏิบัติงาน	2.91	0.63	มาก
23. ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	2.72	0.69	มาก
รวม	2.93	0.45	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 มีความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.76	0.40	มาก
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.75	0.39	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.85	0.39	มาก
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.83	0.35	มาก
รวม	2.80	0.32	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านเห็นว่าเป็นความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน	2.86	0.57	มาก
2. เนื้อหาที่อบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.76	0.58	มาก
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	2.60	0.59	มาก
4. โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	2.71	0.51	มาก
5. กำหนดเวลาแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.81	0.63	มาก
6. กำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมอย่างได้เหมาะสม	2.71	0.60	มาก
7. มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม	2.88	0.59	มาก
8. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	2.76	0.53	มาก
9. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ใช้เวลาอย่างเหมาะสม	2.90	0.58	มาก
10. การจัดตารางการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.81	0.59	มาก
11. ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรตลอดโครงการมีความเหมาะสม	2.79	0.56	มาก
12. มีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.55	0.50	มาก
13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจและได้รับประโยชน์ในโครงการนี้	2.76	0.66	มาก
รวม	2.76	0.40	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อพบว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ให้ความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการ	2.74	0.50	มาก
2. สามารถอธิบายหัวข้อได้ชัดเจนตรงประเด็น	2.62	0.54	มาก
3. มีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด	2.67	0.65	มาก
4. มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี	2.69	0.56	มาก
5. ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.67	0.57	มาก
6. ใช้สื่ออุปกรณ์การสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและทันสมัย	2.55	0.50	มาก
7. ใช้เวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา	2.62	0.54	มาก
8. วิทยากรเป็นผู้ตรงต่อเวลา	2.83	0.54	มาก
9. มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.93	0.56	มาก
10. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.95	0.66	มาก
11. ตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	2.86	0.57	มาก
12. วิทยากรสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ	2.93	0.60	มาก
รวม	2.75	0.39	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. การจัดระบบติดต่อประสานงานในการฝึกมีความเหมาะสม	2.88	0.59	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอนุญาตให้มาเข้าฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	3.33	0.57	มาก
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบโปรแกรมการฝึกอบรมล่วงหน้า	3.14	0.61	มาก
4. การจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์	2.93	0.41	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์ในห้องฝึกอบรมมีเพียงพอ	2.76	0.58	มาก
6. สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	2.79	0.56	มาก
7. การศึกษานอกสถานที่สะดวกแก่การเดินทาง	2.93	0.56	มาก
8. ระบบแสงเสียงในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมชัดเจน	2.62	0.66	มาก
9. ได้รับความสะดวกในด้านการบริการต่าง ๆ จากบุคลากรเป็นอย่างดี	2.55	0.67	มาก
10. อาหารและเครื่องดื่มมีคุณภาพดีน่ารับประทาน	2.55	0.74	มาก
รวม	2.85	0.39	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม โดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ได้รับความรู้อย่างชัดเจนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	2.86	0.52	มาก
2. ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชสำนักเป็นอย่างดี	2.86	0.57	มาก
3. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการสำนักที่ดี	2.98	0.60	มาก
4. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานราชสำนักมากขึ้น	2.83	0.76	มาก
5. ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณมากขึ้น	2.60	0.63	มาก
6. ได้รับความรู้โดยตรงจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากขึ้น	2.90	0.66	มาก
7. ได้รับความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	2.60	0.66	มาก
8. ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.76	0.62	มาก
9. ได้รับความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่เป็นประโยชน์	2.95	0.58	มาก
10. มีโอกาสใช้ความรู้เรื่องทำงานเป็นทีมมากขึ้น	2.88	0.63	มาก
12. ความรู้ความเข้าใจสายการบังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น	2.79	0.52	มาก
12. สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.90	0.62	มาก
13. สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น	2.86	0.57	มาก
14. สามารถวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	2.95	0.49	มาก
15. สามารถนำความรู้ไปใช้ในงานได้มาก	2.79	0.56	มาก
16. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	2.74	0.63	มาก
17. ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของตน	2.90	0.58	มาก
18. ลดเวลาในการเรียนรู้งานได้มาก	2.74	0.59	มาก
19. ลดความผิดพลาดในงานได้มาก	2.69	0.56	มาก
20. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบมากขึ้น	2.88	0.45	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
21. มีความเสียสละในการทำงานมากขึ้น	2.95	0.54	มาก
22. ทำให้มีสุขภาพจิตดีในการปฏิบัติงาน	2.86	0.57	มาก
23. ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	2.76	0.66	มาก
รวม	2.83	0.35	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อเห็นว่ามี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.90	0.20	มาก
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.93	0.22	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.99	0.25	มาก
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.97	0.19	มาก
รวม	2.95	0.18	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน	2.88	0.40	มาก
2. เนื้อหาที่อบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.93	0.35	มาก
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	2.88	0.33	มาก
4. โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	2.88	0.40	มาก
5. กำหนดเวลาแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.85	0.36	มาก
6. กำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมอย่างได้เหมาะสม	2.88	0.40	มาก
7. มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม	2.93	0.35	มาก
8. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	2.98	0.27	มาก
9. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ใช้เวลาอย่างเหมาะสม	2.93	0.35	มาก
10. การจัดตารางการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.93	0.35	มาก
11. ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรตลอดโครงการมีความเหมาะสม	2.95	0.38	มาก
12. มีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.80	0.40	มาก
13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจและได้รับประโยชน์ในโครงการนี้	2.93	0.26	มาก
รวม	2.90	0.20	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ให้ความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการ	2.93	0.35	มาก
2. สามารถอธิบายหัวข้อได้ชัดเจนตรงประเด็น	2.88	0.33	มาก
3. มีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด	2.90	0.30	มาก
4. มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี	2.93	0.41	มาก
5. ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.85	0.48	มาก
6. ใช้สื่ออุปกรณ์การสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและทันสมัย	2.90	0.44	มาก
7. ใช้เวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา	2.88	0.51	มาก
8. วิทยากรเป็นผู้ตรงต่อเวลา	2.93	0.26	มาก
9. มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.02	0.27	มาก
10. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.05	0.38	มาก
11. ตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	2.98	0.27	มาก
12. วิทยากรสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ	2.98	0.27	มาก
รวม	2.93	0.22	มาก

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อเห็นว่ามีเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. การจัดระบบติดต่อประสานงานในการฝึกมีความเหมาะสม	3.10	0.44	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอนุญาตให้มาเข้าฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	3.17	0.50	มาก
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบโปรแกรมการฝึกอบรมล่วงหน้า	3.20	0.40	มาก
4. การจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์	3.00	0.32	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์ในห้องฝึกอบรมมีเพียงพอ	3.02	0.35	มาก
6. สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	2.93	0.35	มาก
7. การศึกษานอกสถานที่สะดวกแก่การเดินทาง	2.98	0.35	มาก
8. ระบบแสงเสียงในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมชัดเจน	2.93	0.41	มาก
9. ได้รับความสะดวกในด้านการบริการต่าง ๆ จากบุคลากรเป็นอย่างดี	2.85	0.48	มาก
10. อาหารและเครื่องดื่มมีคุณภาพดีน่ารับประทาน	2.73	0.71	มาก
รวม	2.99	0.25	มาก

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม โดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ได้รับความรู้อย่างชัดเจนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	2.98	0.27	มาก
2. ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชสำนักเป็นอย่างดี	3.02	0.42	มาก
3. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการสำนักที่ดี	2.98	0.42	มาก
4. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานราชสำนักมากขึ้น	2.93	0.52	มาก
5. ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณมากขึ้น	2.88	0.46	มาก
6. ได้รับความรู้โดยตรงจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากขึ้น	2.98	0.27	มาก
7. ได้รับความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	2.88	0.40	มาก
8. ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.88	0.40	มาก
9. ได้รับความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่เป็นประโยชน์	3.02	0.35	มาก
10. มีโอกาสใช้ความรู้เรื่องทำงานเป็นทีมมากขึ้น	3.02	0.35	มาก
11. ความรู้ความเข้าใจสายการบังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น	3.07	0.26	มาก
12. สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.98	0.35	มาก
13. สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น	2.93	0.41	มาก
14. สามารถวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	3.02	0.27	มาก
15. สามารถนำความรู้ไปใช้ในงานได้มาก	2.98	0.35	มาก
16. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	2.98	0.35	มาก
17. ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของตน	2.95	0.31	มาก
18. ลดเวลาในการเรียนรู้งานได้มาก	2.98	0.35	มาก
19. ลดความผิดพลาดในงานได้มาก	2.95	0.31	มาก
20. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบมากขึ้น	2.93	0.35	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
21. มีความเสียสละในการทำงานมากขึ้น	2.93	0.26	มาก
22. ทำให้มีสุขภาพจิตดีในการปฏิบัติงาน	2.95	0.31	มาก
23. ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	3.02	0.27	มาก
รวม	2.97	0.19	มาก

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อเห็นว่ามี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มี
ต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.99	0.18	มาก
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	3.01	0.18	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.93	0.27	มาก
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.11	0.23	มาก
รวม	3.01	0.18	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน	3.03	0.37	มาก
2. เนื้อหาที่อบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.97	0.28	มาก
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	2.97	0.28	มาก
4. โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	2.95	0.32	มาก
5. กำหนดเวลาแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.92	0.27	มาก
6. กำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมอย่างได้เหมาะสม	3.00	0.40	มาก
7. มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม	3.11	0.31	มาก
8. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.03	0.16	มาก
9. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ใช้เวลาอย่างเหมาะสม	3.03	0.28	มาก
10. การจัดตารางการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.89	0.39	มาก
11. ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรตลอดโครงการมีความเหมาะสม	2.95	0.32	มาก
12. มีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.97	0.28	มาก
13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจและได้รับประโยชน์ในโครงการนี้	3.00	0.33	มาก
รวม	2.99	0.18	มาก

จากตาราง 23 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ให้ความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการ	2.92	0.32	มาก
2. สามารถอธิบายหัวข้อได้ชัดเจนตรงประเด็น	2.97	0.16	มาก
3. มีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด	2.97	0.16	มาก
4. มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี	3.03	0.28	มาก
5. ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.00	0.23	มาก
6. ใช้สื่ออุปกรณ์การสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและทันสมัย	2.97	0.16	มาก
7. ใช้เวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา	3.00	0.23	มาก
8. วิทยากรเป็นผู้ตรงต่อเวลา	3.05	0.32	มาก
9. มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.11	0.31	มาก
10. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.05	0.23	มาก
11. ตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	3.00	0.23	มาก
12. วิทยากรสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ	3.00	0.23	มาก
รวม	3.01	0.18	มาก

จากตาราง 24 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อเห็นว่ามีเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. การจัดระบบติดต่อประสานงานในการฝึกมีความเหมาะสม	2.97	0.28	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอนุญาตให้มาเข้าฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	2.97	0.28	มาก
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบโปรแกรมการฝึกอบรมล่วงหน้า	2.95	0.32	มาก
4. การจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์	2.92	0.36	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์ในห้องฝึกอบรมมีเพียงพอ	2.97	0.16	มาก
6. สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	2.89	0.39	มาก
7. การศึกษานอกสถานที่สะดวกแก่การเดินทาง	2.95	0.32	มาก
8. ระบบแสงเสียงในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมชัดเจน	2.89	0.39	มาก
9. ได้รับความสะดวกในด้านการบริการต่าง ๆ จากบุคลากรเป็นอย่างดี	2.89	0.31	มาก
10. อาหารและเครื่องดื่มมีคุณภาพดีน่ารับประทาน	2.87	0.41	มาก
รวม	2.93	0.27	มาก

จากตาราง 25 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม โดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ได้รับความรู้อย่างชัดเจนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	3.13	0.47	มาก
2. ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชสำนักเป็นอย่างดี	3.24	0.43	มาก
3. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี	3.26	0.45	มาก
4. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานราชสำนักมากขึ้น	3.16	0.59	มาก
5. ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณมากขึ้น	3.24	0.63	มาก
6. ได้รับความรู้โดยตรงจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากขึ้น	3.26	0.69	มาก
7. ได้รับความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	3.32	0.57	มาก
8. ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.34	0.58	มาก
9. ได้รับความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่เป็นประโยชน์	3.37	0.54	มาก
10. มีโอกาสใช้ความรู้เรื่องทำงานเป็นทีมมากขึ้น	3.34	0.53	มาก
18. ความรู้ความเข้าใจสายการบังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น	3.03	0.37	มาก
12. สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.97	0.28	มาก
13. สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น	3.00	0.23	มาก
14. สามารถวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	3.00	0.23	มาก
15. สามารถนำความรู้ไปใช้ในงานได้มาก	2.97	0.28	มาก
16. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	2.95	0.32	มาก
17. ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของตน	2.97	0.37	มาก
18. ลดเวลาในการเรียนรู้งานได้มาก	2.97	0.28	มาก
19. ลดความผิดพลาดในงานได้มาก	2.92	0.27	มาก
20. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบมากขึ้น	3.00	0.23	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
21. มีความเสียสละในการทำงานมากขึ้น	3.03	0.28	มาก
22. ทำให้มีสุขภาพจิตดีในการปฏิบัติงาน	3.05	0.32	มาก
23. ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	2.97	0.28	มาก
รวม	3.11	0.23	มาก

จากตาราง 26 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อเห็นว่ามี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.96	0.15	มาก
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.98	0.08	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.98	0.09	มาก
4. ด้านผลจากการฝึกอบรม	3.19	0.26	มาก
รวม	3.03	0.11	มาก

จากตาราง 27 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.03$)

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน	3.00	0.00	มาก
2. เนื้อหาที่อบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	3.00	0.00	มาก
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	2.97	0.17	มาก
4. โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	2.94	0.23	มาก
5. กำหนดเวลาแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.97	0.17	มาก
6. กำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมอย่างได้เหมาะสม	2.94	0.23	มาก
7. มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม	2.97	0.17	มาก
8. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	2.97	0.17	มาก
9. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ใช้เวลาอย่างเหมาะสม	2.89	0.40	มาก
10. การจัดตารางการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	2.97	0.17	มาก
11. ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรตลอดโครงการมีความเหมาะสม	2.97	0.17	มาก
12. มีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	2.94	0.23	มาก
13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจและได้รับประโยชน์ในโครงการนี้	2.94	0.23	มาก
รวม	2.96	0.15	มาก

จากตาราง 28 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ให้ความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการ	3.00	0.00	มาก
2. สามารถอธิบายหัวข้อได้ชัดเจนตรงประเด็น	3.00	0.00	มาก
3. มีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด	3.00	0.00	มาก
4. มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี	3.00	0.00	มาก
5. ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.94	0.23	มาก
6. ใช้สื่ออุปกรณ์การสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและทันสมัย	2.92	0.28	มาก
7. ใช้เวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา	2.94	0.23	มาก
8. วิทยากรเป็นผู้ตรงต่อเวลา	3.00	0.00	มาก
9. มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.00	0.00	มาก
10. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.00	0.00	มาก
11. ตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	2.97	0.17	มาก
12. วิทยากรสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ	2.94	0.23	มาก
รวม	2.98	0.08	มาก

จากตาราง 29 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$)

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. การจัดระบบติดต่อประสานงานในการฝึกมีความเหมาะสม	2.97	0.17	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอนุญาตให้มาเข้าฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	3.03	0.17	มาก
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบโปรแกรมการฝึกอบรมล่วงหน้า	2.97	0.17	มาก
4. การจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์	2.94	0.23	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์ในห้องฝึกอบรมมีเพียงพอ	2.97	0.17	มาก
6. สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	2.97	0.17	มาก
7. การศึกษานอกสถานที่สะดวกแก่การเดินทาง	3.00	0.00	มาก
8. ระบบแสงเสียงในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมชัดเจน	3.00	0.00	มาก
9. ได้รับความสะดวกในด้านการบริการต่าง ๆ จากบุคลากรเป็นอย่างดี	2.94	0.23	มาก
10. อาหารและเครื่องดื่มมีคุณภาพดีน่ารับประทาน	2.97	0.17	มาก
รวม	2.98	0.09	มาก

จากตาราง 30 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม โดยรวมและรายชื่อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$)

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสม
1. ได้รับความรู้อย่างชัดเจนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	3.39	0.49	มาก
2. ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชสำนักเป็นอย่างดี	3.39	0.49	มาก
3. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี	3.47	0.51	มาก
4. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานราชสำนักมากขึ้น	3.44	0.50	มาก
5. ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณมากขึ้น	3.42	0.50	มาก
6. ได้รับความรู้โดยตรงจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากขึ้น	3.36	0.54	มาก
7. ได้รับความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	3.33	0.59	มาก
8. ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.42	0.50	มาก
9. ได้รับความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่เป็นประโยชน์	3.39	0.55	มาก
10. มีโอกาสใช้ความรู้เรื่องทำงานเป็นทีมมากขึ้น	3.33	0.53	มาก
11. ความรู้ความเข้าใจสายการบังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น	3.22	0.42	มาก
12. สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.03	0.17	มาก
13. สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น	3.03	0.17	มาก
14. สามารถวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	2.97	0.29	มาก
15. สามารถนำความรู้ไปใช้ในงานได้มาก	2.97	0.29	มาก
16. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.03	0.29	มาก
17. ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของตน	3.06	0.23	มาก
18. ลดเวลาในการเรียนรู้งานได้มาก	3.03	0.29	มาก
19. ลดความผิดพลาดในงานได้มาก	3.03	0.29	มาก
20. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบมากขึ้น	3.03	0.17	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็นว่า เหมาะสม
21. มีความเสียสละในการทำงานมากขึ้น	3.03	0.17	มาก
22. ทำให้มีสุขภาพจิตดีในการปฏิบัติงาน	3.03	0.17	มาก
23. ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	3.03	0.17	มาก
รวม	3.19	0.26	มาก

จากตาราง 31 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อว่ามีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม โดยวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบค่า t -test ดังรายละเอียดในตารางที่ 32-51 ดังนี้

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง	ชาย (N = 28)		หญิง (N = 18)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.95	0.46	2.84	0.48	0.80
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การอบรม	3.09	0.47	2.91	0.60	1.10
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.99	0.47	2.79	0.69	1.20
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.92	0.41	2.95	0.51	-0.21
รวม	2.99	0.42	2.87	0.53	0.82

จากตาราง 32 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง	ชาย (N = 27)		หญิง (N = 15)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.81	0.34	2.67	0.49	1.16
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การอบรม	2.75	0.38	2.76	0.43	-0.09
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.86	0.36	2.82	0.45	0.34
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.81	0.36	2.86	0.34	-0.47
รวม	2.81	0.30	2.78	0.37	0.31

จากตาราง 33 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง	ชาย (N = 32)		หญิง (N = 9)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.97	0.09	2.67	0.30	4.90*
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.98	0.73	2.78	0.44	2.56*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.99	0.12	2.99	0.51	0.02
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.98	0.13	2.91	0.33	1.05
รวม	2.98	0.07	2.84	0.36	2.13*

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมและด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมและด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพศชายมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมด้านหลักสูตรการฝึกอบรม และด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ชาย (N = 29)		หญิง (N = 9)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.98	0.09	2.99	0.36	-0.05
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	3.01	0.06	3.00	0.38	0.16
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.97	0.13	2.81	0.49	1.55
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.16	0.19	2.94	0.29	2.63*
รวม	3.03	0.07	2.94	0.35	1.41

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศชายความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมด้านผลของการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ชาย (N = 18)		หญิง (N = 18)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.96	0.63	2.95	0.14	-1.66
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.98	0.07	2.98	0.10	0.00
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.96	0.12	2.96	0.02	-1.18
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.02	0.07	3.36	0.27	-5.13
รวม	2.98	0.09	3.07	0.11	-2.67

จากตาราง 36 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 เพศชายและเพศหญิงมีจำนวนเท่ากัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของ สำนักพระราชวัง	ต่ำกว่า 31 ปี (N = 11)		31 ปีขึ้นไป (N = 35)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	3.03	0.57	2.87	0.43	0.67
2. ด้านวิทยากรผู้ให้กอบรม	3.10	0.59	2.99	0.51	0.99
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ อบรม	3.09	0.55	2.86	0.57	0.58
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.01	0.50	3.09	0.99	1.20
รวม	3.06	0.52	2.91	0.45	0.94

จากตาราง 37 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของ สำนักพระราชวัง	ต่ำกว่า 31 ปี (N = 15)		31 ปีขึ้นไป (N = 27)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.88	0.41	2.70	0.39	1.41
2. ด้านวิทยากรผู้ให้ฝึกอบรม	2.83	0.39	2.71	0.39	0.98
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ อบรม	2.86	0.33	2.84	0.43	0.15
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.94	0.37	2.76	0.32	1.59
รวม	2.88	0.30	2.75	0.32	1.22

จากตาราง 38 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของ สำนักพระราชวัง	ต่ำกว่า 31 ปี (N = 21)		31 ปีขึ้นไป (N = 20)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.89	0.19	2.95	0.23	-0.28
2. ด้านวิทยากรผู้ให้กอบรม	2.91	0.17	2.91	0.25	0.51
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ อบรม	3.00	0.20	2.92	0.31	0.24
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.95	0.19	3.00	0.18	-0.69
รวม	2.94	0.15	2.95	0.22	-0.18

จากตาราง 39 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปีและอายุ 31 ปีขึ้นไปมีอายุพอ ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็น โครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของ สำนักพระราชวัง	ต่ำกว่า 31 ปี (N = 15)		31 ปีขึ้นไป (N = 27)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	3.00	0.18	2.97	0.25	0.39
2. ด้านวิทยากรผู้ให้กอบรม	3.03	0.10	2.98	0.19	0.85
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ อบรม	2.96	0.15	2.89	0.25	0.85
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.14	0.22	3.07	0.36	0.81
รวม	3.03	0.10	2.98	0.24	0.91

จากตาราง 40 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุของผู้
 เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของ สำนักพระราชวัง	ต่ำกว่า 31 ปี (N = 11)		31 ปีขึ้นไป (N = 25)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.94	0.21	2.97	0.12	-0.63
2. ด้านวิทยากรผู้ให้กอบรม	2.98	0.07	2.98	0.09	0.20
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ อบรม	2.95	0.15	2.99	0.04	-1.03
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.13	0.22	3.22	0.27	-0.89
รวม	3.00	0.14	3.04	0.10	-0.91

จากตาราง 41 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ (N = 16)		ข้าราชการ (N = 40)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.97	0.49	2.87	0.46	0.69
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.99	0.45	3.03	0.57	-0.27
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.99	0.38	2.87	0.64	0.70
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.93	0.46	2.93	0.45	0.06
รวม	2.97	0.42	2.93	0.34	0.32

จากตาราง 42 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ (N = 14)		ข้าราชการ (N = 28)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.70	0.29	2.80	0.37	-0.73
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.70	0.38	2.79	0.41	-0.67
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.82	0.39	2.78	0.39	-0.30
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.89	0.29	2.80	0.37	0.80
รวม	2.78	0.33	2.81	0.32	-0.31

จากตาราง 43 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ (N = 14)		ข้าราชการ (N = 28)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.86	0.24	2.93	0.15	-1.13
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.90	0.28	2.96	0.16	-0.82
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	3.00	0.36	2.98	0.13	0.34
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.94	0.23	2.99	0.15	-0.87
รวม	2.93	0.24	2.96	0.12	-0.65

จากตาราง 44 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ (N = 18)		ข้าราชการ (N = 20)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.93	0.19	3.03	0.16	-1.79*
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.97	0.23	3.04	0.12	-1.32
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.87	0.38	2.98	0.05	-1.26
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.11	0.27	3.10	0.21	0.12
รวม	2.97	0.24	3.04	0.09	-1.22

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อส่วนด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นข้าราชการมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมด้านหลักสูตรการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นลูกจ้างประจำ

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ (N = 14)		ข้าราชการ (N = 28)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	3.00	0.00	2.93	0.20	1.25
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	3.00	0.00	2.96	0.11	1.37
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	3.00	0.00	2.96	0.12	1.22
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.05	0.21	3.17	0.29	0.48
รวม	3.05	0.05	3.01	0.14	1.18

จากตาราง 46 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวังตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 22)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 24)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.82	0.46	2.99	0.46	-1.24
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.92	0.44	3.10	0.59	-1.16
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.78	0.49	3.04	0.61	-1.59
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.78	0.38	3.06	0.46	-2.22*
รวม	2.82	0.40	3.05	0.50	-1.65

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม และด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านผลของการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมด้านผลของการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวังตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 29)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 13)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.77	0.43	2.75	0.34	0.11
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.68	0.42	2.91	0.27	-1.78*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.77	0.39	3.02	0.34	-1.92*
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.76	0.36	2.95	0.26	-1.98*
รวม	2.75	0.34	2.91	0.25	-1.62*

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นด้วยต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านมีความเหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวังตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 29)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 13)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.85	0.24	2.93	0.17	-1.27
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.90	0.33	2.95	0.13	-0.64
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	3.02	0.33	2.97	0.20	0.56
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	2.96	0.28	2.97	0.11	-0.02
รวม	2.93	0.26	2.95	0.13	-0.34

จากตาราง 49 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวังตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 29)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 13)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.92	0.20	3.03	0.15	-1.87*
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.96	0.25	3.04	0.11	-1.31
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.86	0.40	2.98	0.02	-1.46
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.05	0.29	3.06	0.17	1.62
รวม	2.98	0.26	3.03	0.08	-0.81

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมด้านหลักสูตรการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวังตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 29)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 13)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	2.97	0.13	2.95	0.18	0.37
2. ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	2.98	0.09	2.98	0.07	-0.07
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	2.99	0.02	2.96	0.13	1.05
4. ด้านผลของการฝึกอบรม	3.19	0.28	3.20	0.24	-0.16
รวม	3.03	0.11	3.02	0.13	0.22

จากตาราง 51 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 15 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแต่ละรุ่นที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยเสนอในรูปของความถี่ประกอบความเรียงจากคำถามปลายเปิด ดังนี้

ตาราง 52 ค่าความถี่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รุ่นที่ 11-15 ที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง

ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความคิดเห็น (ความถี่)
1.	ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม การฝึกอบรมควรจะมีการติดตามผลหลังจากฝึกอบรมไปแล้ว	10
2.	การฝึกอบรมควรเพิ่มกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม	5
1.	ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม การฝึกอบรมควรปรับปรุงด้านอาหารและการบริการเวลาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	5
2.	การฝึกอบรมควรจัดนอกสถานที่มากกว่านี้	2
3.	การฝึกอบรมควรปรับปรุงด้านเวรยามเวลาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	1
4.	การฝึกอบรมควรจัดให้มีการสังสรรค์แต่ละรุ่นเมื่อกลับ ไปปฏิบัติหน้าที่แล้ว เพื่อสะดวกในการติดต่อประสานงาน	1
	รวม	24

จากตาราง 52 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะมากที่สุด คือ การฝึกอบรมควรจะมีการติดตามผลหลังจากฝึกอบรมไปแล้ว รองลงมา คือ การฝึกอบรมควรเพิ่มกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม และด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะมากที่สุด คือ การฝึกอบรมควรปรับปรุงด้านอาหารและการบริการเวลาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ รองลงมา คือ การฝึกอบรมควรจัดนอกสถานที่มากกว่านี้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมรุ่นต่อไปให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ฝ่ายจัดฝึกอบรมในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรม และเป็นแนวทางจัดฝึกอบรมโครงการอื่นๆ

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1. กลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักพระราชวังที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 จำนวน 210 คน และจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 203 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 97

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละรุ่น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบความความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวัง ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 13 ข้อ ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม จำนวน 12 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ และด้านผลของการฝึกอบรม จำนวน 23 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 58 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด ความคิดเห็นที่เหมาะสมมาก ความคิดเห็นที่เหมาะสมน้อย ความคิดเห็นที่เหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศของสำนักพระราชวังทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในจากเลขาธิการพระราชวัง เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบนหนังสือที่เลขาธิการพระราชวังอนุมัติไปพร้อมกับแบบสอบถาม ขอความร่วมมือจากหัวหน้าทุกหน่วยงานในการเก็บข้อมูล และไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง แบบสอบถามที่แจกทั้งหมดจำนวน 210 ฉบับ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 เดือน
3. ผู้วิจัยตรวจแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อสมบูรณ์ได้จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 ของแบบสอบถามทั้งหมด
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละรุ่นจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการหาค่า ร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ทั้ง 4 ด้าน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับโดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับดังนี้

ให้	4	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด
ให้	3	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก
ให้	2	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อย
ให้	1	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด
3. ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม
4. รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีต่อโครงการข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง จากแบบสอบถามปลายเปิดตอนที่ 3 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของความถี่ประกอบความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อ โครงการข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า
 - 1.1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 มีความคิดเห็นโดยรวมและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านวิทยาการผู้ให้การอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 มีความคิดเห็นโดยรวมและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 มีความคิดเห็นโดยรวมและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านผลของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 มีความคิดเห็นโดยรวมและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร พบว่า

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง 4 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ

3.1.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11,12 และ 15 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม และด้านวิทยาการผู้ให้การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมและด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครง

โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่น 11-15 ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง ที่ได้จากการถามปลายเปิด มีข้อเสนอแนะที่เรียงลำดับจากความถี่มากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ข้อที่เสนอแนะมากที่สุด คือ การฝึกอบรมควรจะมีการติดตามผลหลังจากฝึกอบรมไปแล้ว และด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ข้อที่เสนอแนะมากที่สุด คือ ปรับปรุงด้านอาหารและการบริการเวลาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง โดยรวมเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โครงการฝึกอบรมนี้จัดอยู่ในประเภท การฝึกอบรมปฐมนิเทศ ซึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อแนะนำบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ให้เข้าใจระเบียบแบบแผนของสำนักพระราชวังและให้ความรู้โดยทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับสุพล เพชรานนท์ (2542:31) อธิบายว่า การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ ให้เข้าใจนโยบาย จุดประสงค์ขององค์กร โครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน กฎข้อบังคับ ระเบียบวินัย และธรรมเนียมปฏิบัติงานขององค์กร ได้รู้จักผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติ และสอดคล้องกับ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ กล่าวไว้ (2539 : 8) การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรม ด้านปฏิบัติการทำให้สามารถลงมือปฏิบัติได้ทันทีเพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานสายการบังคับบัญชาสิทธิและประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานนั้น เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการให้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการอบรมแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีเกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง จะเห็นว่าผู้ดำเนินจัดการฝึกอบรมกำหนดโครงการฝึกอบรมได้สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายดังกล่าว เมื่อพิจารณารายละเอียดของโครงการทุกหัวข้อก็มีความ

สอดคล้องกันอย่างเหมาะสมโดยมีการกำหนดหลักสูตร วิทยาการ วิธีการฝึกอบรมและคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการฝึกอบรมปฐมนิเทศ การวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุวัติ เจริญสุข (2543 : 46-47) เรื่องการประเมินการติดตามผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ อินดัสตรีส์-มหาจักรแอร์คอนดิชันเนอร์จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 พบว่าการดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง เป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1.1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้จัดฝึกอบรมมีการกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมได้เหมาะสมและตรงกับความต้องการในการฝึกอบรมตามเป้าหมายอย่างแท้จริง มีการกำหนดเวลาแต่ละเนื้อหาวิชา เทคนิค และวิธีการสอน มีความเหมาะสมกันดังเห็นได้จาก ข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นด้วยในระดับต้น ๆ ได้แก่ มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม การจัดทัศนศึกษาสถานที่ใช้เวลาอย่างเหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจและได้รับประโยชน์ในโครงการนี้ จึงนับว่าหลักสูตรการฝึกอบรมนี้เป็นหลักสูตรที่ดี สอดคล้องกับฉัตรเทพ ทักษานูรัตน์ (2542 : 123) อธิบายว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีต้องมาจากวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม แล้วนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม จากนั้นจึงเลือกเนื้อหาในการฝึกอบรม กำหนดกิจกรรม และเลือกสื่อในการฝึกอบรม นอกจากนี้การจัดหลักสูตรที่ดีต้องคำนึงถึง การแก้ปัญหาในองค์การ มีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายชัดเจน เนื้อหาสาระในรายวิชาและหมวดวิชาชัดเจน การจัดลำดับเนื้อหาวิชาเหมาะสม ความทันสมัยทันเหตุการณ์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ สวัสดิ์ (2542 : 152-153) เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายอาภาสวิทยุคมนาคม ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ปีพุทธศักราช 2539 ซึ่งพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการเนื้อหาความรู้ และความสามารถในระดับมาก

1.2 ด้านวิทยาการผู้ให้การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่ถูกคัดเลือกเป็นวิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับราชสำนักเป็นอย่างดี และส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารของสำนักพระราชวัง อีกทั้งยังเป็นอาจารย์พิเศษให้ตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างเหมาะสมดังจะเห็นได้จากข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามว่าเหมาะสมมากในระดับต้น ๆ ได้แก่ การเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ แสดงว่าวิทยากรมีคุณสมบัติที่ดี สอดคล้องกับคุณสมบัติของวิทยากรที่ดี

ตามที่ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2545 : 1) อธิบายว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้รับการอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ด้านความรู้ พุทธิปัญญา ด้านทัศนคติ จริยธรรม ด้านทักษะ หัตถศึกษา นอกจากจะต้องมีความรู้-ความสามารถและได้รับการฝึกอบรมด้านวิธีการสอน เทคนิคการสอน สอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2540 : 213) อธิบายว่าคุณสมบัติของวิทยากรที่ดี ต้องคำนึง วิทยากรต้องมีความรู้ ความสามารถในการเนื้อหา มีเทคนิควิธีการสอนน่าสนใจ มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน มีการตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจรรยาบรรณของนักฝึกอบรม

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้จัดดำเนินการฝึกอบรมโครงการนี้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างพร้อมมูล ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของหรือบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอนุญาตให้มาเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ แสดงว่าผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมมีการประสานงานกับบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี และด้วยความเรียบร้อยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องกังวลกับภาระงานที่ละไว้ นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบโปรแกรมการฝึกอบรมล่วงหน้า ซึ่งแสดงว่ามีการจัดเตรียมเอกสารไว้เป็นอย่างดีและเหมาะสม สรุปได้ว่าภาพรวมแล้วผู้จัดการฝึกอบรมมีความใส่ใจในการจัดหาและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกไว้เป็นอย่างดี จึงทำให้การฝึกอบรมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับ สุลล เพชรานนท์ (2542 : 129-130) กล่าวถึงลักษณะการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีไว้ว่า ในการจัดสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมควรจัดเตรียมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เอกสารการลงทะเบียน และอาหารว่างซึ่งนอกจากช่วยลดความกังวลในเรื่องความหิวตามธรรมชาติแล้วยังช่วยทำให้การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทุกฝ่ายมีโอกาสดำเนินการร่วมกัน นอกจากนี้การดูแลเอาใจใส่และการประสานงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต่างทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย

1.5 ด้านผลของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ตรงวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ คือ ข้าราชการที่เพิ่งบรรจุใหม่และดำเนินการฝึกอบรมในช่วงที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน การฝึกอบรมครั้งนี้จึงเป็นการเตรียมพร้อมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก และสามารถนำผลของการฝึกอบรมไปใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 9) ได้อธิบายประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่าช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ทำให้การติดต่อและประสานงานและความร่วมมือจากภายในและภายนอก และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง ทรัพย์เกิด (2541:127) เรื่องความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้

จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง 4 ด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11,12 และ 15 จำแนกตามเพศ ที่มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่ของข้าราชการสำนัก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะหลักสูตรการฝึกอบรมของโครงการนี้ไม่ได้เอื้อต่อเพศใดเพศหนึ่ง เนื้อหาเป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและกิจกรรมการฝึกอบรม เช่น การบรรยาย การสาธิต การทำกิจกรรมกลุ่มและการศึกษานอกสถานที่ล้วนแต่เป็นกิจกรรมกลางที่ใช้ได้กับทั้ง 2 เพศ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย จินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540:150) เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 ที่มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่ของข้าราชการสำนัก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทืองทรัพย์เกิด (2541 : 93) เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง พบว่าการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรุ่นที่ 14 จำแนกตามเพศ ที่มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่ของข้าราชการสำนัก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนแตกต่างกันมาก ความคิดเห็นด้านผลของการฝึกอบรมจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิต สุรพนานนท์ชัย (2545:79) เรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม : กรณีศึกษาบริษัทกรู๊ปรูทไทยการไฟฟ้า จำกัด มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11-15 จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของข้าราชการสำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื้อหาที่นำมาฝึกอบรมล้วนแต่เป็นเนื้อหาใหม่ที่ผู้รับการฝึกอบรมยังไม่มีพื้นฐานมาก่อนทั้งสิ้นการเรียนรู้จึงไม่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เดิมซึ่งเป็นผลมาจากอายุที่แตกต่างกันมาเกี่ยวข้องจึงทำให้ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พวงสุวรรณ พันธ์มั่งมั่ง (2541 : 150-151) เรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรระยะสั้น หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อ.เมือง จ.ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 11,12,13 และ15 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน มีความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่ของข้าราชการ สำนักพระราชวัง โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ได้นำความรู้หัวข้อกฎระเบียบของสำนักพระราชวังมาปฏิบัติงานโดยตรงทำให้การฝึกอบรมโครงการนี้เป็นที่พอใจสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นนี้ ซึ่งสอดคล้องกับวิชิต สุรพนานนท์ชัย (2545:79) เรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม : กรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพการไฟฟ้าจำกัด มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรุ่นที่ 14 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาระงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของข้าราชการจะมากกว่าลูกจ้างประจำและตัวเนื้อหาที่ฝึกอบรมในรุ่นนี้มีแนวโน้มเน้นสำหรับข้าราชการมากกว่าลูกจ้างประจำ จึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับประเทือง ทรัพย์เกิด (2541:93) เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง พบว่าการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 และ 15 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมบรรจุใหม่ของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้ชำนาญเกี่ยวกับสำนักพระราชวังโดยตรงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และประสบการณ์เป็นอย่างดี ทั้งสถานที่ฝึกอบรมเป็นขององค์กรเอง พนักงานไม่ต้องเดินทางไปอบรมนอกองค์กร ทำให้มีความสะดวกมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับศักดิ์สิทธิ์ กาศสกุล (2539 : 136) เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษาที่ 1 พบว่าการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ตรงตามเนื้อหาวิชาการจัดตารางการฝึกอบรม และการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ส่วนรุ่นที่ 11 มีความคิดเห็นด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ได้รับมอบหมายภาระและความรับผิดชอบในงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจึงมีโอกาสในการนำความรู้ที่ได้รับจากฝึกอบรมไปใช้ได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับสุชานันท์ เปรมกมลธรรม (2546 : 84) เรื่องทัศนคติต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่การศึกษาต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรุ่นที่ 12 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และด้านผลของการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย

สำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื้อหาและกิจกรรมในการฝึกอบรม ไม่ได้มีลักษณะพิเศษที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และประสบการณ์จากระดับการศึกษาที่ได้รับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับสุภัทร์ ชูตินันท์ (2544 : 153) เรื่องการศึกษาผลของ โครงการฝึกอบรมด้านหลักสูตร การวัดและประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัท วิทย์การบินไทย จำกัด ในด้านความรู้ของหลักสูตร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 14 มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง โดยรวมและด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม และผลจากการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมรุ่นนี้กิจกรรมการศึกษานอกสถานที่ ไม่ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ เพราะมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพอากาศ เนื้อหาบางส่วนจึงขาดหายไป ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรจัดกิจกรรมระหว่างการทำงานให้มากขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับประเทือง ทรัพย์เกิด (2541:101) เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง ที่ให้ข้อเสนอแนะว่าหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารนำไปใช้งานน้อยกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมระดับปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรจัดโครงการฝึกอบรมนี้ต่อไป เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นต่อไป
2. การฝึกอบรมควรติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าได้นำความรู้หลังจากฝึกอบรมไปใช้งานมากน้อยเพียงใด
3. จัดให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ทุกคน (ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ) มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำมาจัดโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่จะช่วยให้เกิดประโยชน์ของการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง
2. ควรศึกษาถึงรูปแบบและวิธีการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับหน่วยงาน
3. ควรมีการศึกษาเพื่อติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการนำผลของการฝึกอบรมไปใช้งาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2541). *ศาสตร์และศิลป์การบริหาร “คน”*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- ไกรสร ศรีไตรรัตน์. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. : สถาบันราชภัฏยะลา.
- จกกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จินตนา พึ่งเจริญพงศ์. (2540). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรีพร ศรวงษ์. (2544). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมที่ดิน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลา ประเสริฐสังข์. (2542). *เอกสารประกอบการศึกษาวิชาพฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคนต่อหลักสูตรสถาบันราชภัฏ*. : สถาบันราชภัฏ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยณรงค์ รัตนาวินกุล. (2540). *การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาบริหารระดับปศุสัตว์ อำเภอ*. ปรินูญานิพนธ์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฏเทพ พัทธกษานรัตน์. (2542). *เทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา*. : สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
- คนัย เทียมพูน. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2540). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุงใหม่). : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุษบงค์ จงจิตเจริญ. (2541). *การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

- ประเทือง ทรัพย์เกิด. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีดา คล้ายเครือ. (2540). การฝึกอบรมพนักงานของธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ (ปรับปรุง).
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จ.กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงสุวรรณ พันธุ์มะม่วง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรระยะสั้นหน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อ.เมือง จ.ชลบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนา ประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์. (2539). เทคนิคการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน : ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิตและสังคม.: เสมาธรรม สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). หลักการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.
- วิภาวรรณ กนิษฐนาคะ. (2542). การพัฒนามนุษย์และฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. ฉบับที่ 10. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต สุรพพานนท์ชัย. (2545). ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน้าที่ฝึกอบรม : กรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพการไฟฟ้า จำกัด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย หริรัฐกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บธ.ม. (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย กิจบรรจง. (2545). เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.

- สุพล เพชรานนท์. (2542). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุรภัทร์ ชูตินันท์. (2544). *การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัดประเมินและการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*.
 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ สวัสดิ์. (2542). *การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายอากาศวิทยุคมนาคมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ปีพุทธศักราช 2539*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. วัดผลการศึกษา).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2545). *เอกสารการสอนเทคนิคการฝึกอบรม*. การศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- แสงสุรย์ ลดาวัลย์. (2543). *ประวัติสำนักพระราชวัง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- อนุวัติ เจริญสุข. (2543). *การประเมินการติดตามผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ เอฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักรแอร์คอนดิชันเนอร์จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์สัญญากร

ชูทรัพย์

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นางมารศรี

เดชะกำพูช

หัวหน้าฝ่ายวิจัย
โครงการส่วนพระองค์สวนสวนจิตรลดา
กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวแต่ละรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง
โครงการฝึกอบรมครั้งต่อไป เพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านการจัด
ฝึกอบรม และจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของฝ่ายจัดฝึกอบรม กรุณาตอบความคิดเห็นของท่านด้วย
จะขอบคุณอย่างยิ่ง

นางสาวสุนทร พงษ์รัตน์

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการสำนักบรรณใหม่ของสำนักพระราชวัง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำหรือข้อความที่ท่านเลือกและกรอกข้อความ
เกี่ยวกับตัวท่านด้วยความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวแต่ละรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 31 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพในการทำงาน

() ลูกจ้างประจำ

() รับราชการ

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่นที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของ
สำนักพระราชวัง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความหมาย ของระดับความคิดเห็น

- 1 หมายถึง ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อย
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		เหมาะสม มากที่สุด	เหมาะสม มาก	เหมาะสม น้อย	เหมาะสม น้อยที่สุด
1.	ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม				
2.	วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน				
3.	เนื้อหาที่อบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์				
4.	เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ				
5.	โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน				
6.	กำหนดเวลาแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา				
7.	กำหนดเทคนิคในการฝึกอบรมอย่างได้เหมาะสม				
8.	มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม				
9.	กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร				
10.	การจัดทัศนศึกษาสถานที่ใช้เวลาอย่างเหมาะสม				
11.	การจัดตารางการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา				
12.	ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรตลอดโครงการมีความเหมาะสม				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด
12.	มีการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์				
13.	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประทับใจและได้รับประโยชน์ในโครงการนี้				
14.	ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมให้ความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการ				
15.	สามารถอธิบายหัวข้อได้ชัดเจนตรงประเด็น				
16.	มีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด				
17.	มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี				
18.	ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม				
19.	ใช้สื่ออุปกรณ์การสอนเหมาะกับเนื้อหาและทันสมัย				
20.	ใช้เวลาได้เหมาะสมกับเนื้อหา				
21.	วิทยากรเป็นผู้ตรงต่อเวลา				
22.	มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม				
23.	มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม				
24.	ตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น				
25.	วิทยากรสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ				
26.	ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม การจัดระบบติดต่อประสานงานในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม				
27.	ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอนุญาตให้มาเข้าฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ				
28.	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบโปรแกรมการฝึกอบรมล่วงหน้า				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		เหมาะสม มากที่สุด	เหมาะสม มาก	เหมาะสม น้อย	เหมาะสม น้อยที่สุด
29.	การจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์				
30.	วัสดุ อุปกรณ์ในห้องฝึกอบรมมีเพียงพอ				
31.	สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม				
32.	การศึกษานอกสถานที่สะดวกแก่การเดินทาง				
33.	ระบบแสงเสียงในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมและชัดเจน				
34.	ได้รับความสะดวกในด้านการบริการต่าง ๆ จากบุคลากรเป็นอย่างดี				
35.	อาหารและเครื่องดื่มมีคุณภาพดีน่ารับประทาน				
36.	ด้านผลของการฝึกอบรม ได้รับความรู้อย่างชัดเจนเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ				
37.	ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชสำนักเป็นอย่างดี				
38.	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการสำนักที่ดี				
39.	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานราชสำนักมากขึ้น				
40.	ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณมากขึ้น				
41.	ได้รับความรู้โดยตรงจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มากขึ้น				
42.	ได้รับความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ				
43.	ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน				
44.	ได้รับความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่เป็นประโยชน์				
45.	มีโอกาสนำความรู้เรื่องทำงานเป็นทีมมากขึ้น				
46.	ความรู้ความเข้าใจสายการบังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด
47.	สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ				
48.	สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น				
49.	สามารถวางตัวได้เหมาะสมกับ โอกาสและสถานที่				
50.	สามารถนำความรู้ไปใช้ในงานได้มาก				
51.	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี				
52.	ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของตน				
53.	ลดเวลาในการเรียนรู้งานได้มาก				
54.	ลดความผิดพลาดในงานได้มาก				
55.	ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบมากขึ้น				
56.	มีความเสียสละในการทำงานมากขึ้น				
57.	ทำให้มีสุขภาพจิตดีในการทำงานมากขึ้น				
58.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ทม 1012/ 2695

10 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการพระราชวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุนทร พงษ์รัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรืองลักษณ์ ไรจนพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางมารศรี เตชะกำพุธ หัวหน้าฝ่ายวิจัยพัฒนาควบคุม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุนิเทศน์ของสำนักพระราชวัง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวสุนทร พงษ์รัตน์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2249471 มือถือ 01-2527567

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/2 มีนาคม 2546

ที่ ทม 1012/1454

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน เลขาธิการพระราชวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุนทร พงษ์รัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ของสำนักพระราชวัง เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ในระหว่างเดือนมีนาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุนทร พงษ์รัตน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2249471 มือถือ 01-2527567

ภาคผนวก จ
ขอแจกแบบสอบถาม



ที่ ทม 1012/ ๒๕๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๒ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการพระราชวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุนันท์ พงษ์รัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรณูลักษณ์ โรจนพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของสำนักพระราชวัง ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักบรรจุใหม่ของสำนักพระราชวัง ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุนันท์ พงษ์รัตน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2249471 มือถือ 01-2527567

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสุนเตรี พงษ์รัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	140/360 หมู่บ้านมหามงคล ถ.พุทธมณฑล อ.บางแค จ.กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536	การศึกษาระดับบัณฑิต (ศศ.บ.) การจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2532-ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่งานในพระองค์ สำนักพระราชวัง ปฏิบัติงานที่ โรงเรียนผู้ใหญ่วัดพระตำหนักสวนกุหลาบ (วิทยาลัยในวังหญิง)
--------------------	---