

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
ตุลาคม 2554

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ



สารนิพนธ์
ของ
เกณิกา เจริญจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์

ตุลาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
ตุลาคม 2554

เกณิกา เจริญจันทร์. (2554). การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตร
ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการ
โทรคมนาคมแห่งชาติ. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ไมตรี
อภิพัฒนะมนตรี.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของโครงการ
ฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและตามความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการเปรียบเทียบประสิทธิผลก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ตาม
ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ
ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และตามความคิดเห็นของผู้ที่เข้ารับการ
ฝึกอบรมซึ่งได้รับ ในด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์
ในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์อัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม การเก็บข้อมูลใช้
แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วน ประมาณค่าแบบ
(Rating Scale) ส่วนสถิติที่ใช้ในการทำวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการหลักสูตร
ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ในด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร และ
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง
และหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการหลักสูตรธรรมาภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และ
ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวม ก่อนการฝึกอบรมอยู่ใน
ระดับปานกลางและหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวมก่อนการ
ฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาระดับ
ความก้าวหน้าของประสิทธิผลตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และคิดเห็นของ
ผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

4. วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม การที่มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 7,514.21 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

5. วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวม การที่มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 10,526.31 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

6. วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวม การที่มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 8,522.72 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

COMMITTEE TRAINING SESSION FOR THE SENIOR STAFF OF THE NATIONAL
TELECOMMUNICATIONS COMMISSION



AN ABSTRACT
BY
KENIKA CHAROENCHAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Economics Degree in Economic of Human Development
at Srinakharinwirot University
October 2009

Kenika Charoenchan. (2011). *The Analysis of the Expense and effectiveness of Good Governance Committee training session for The Senior Staff of The National Telecommunications Commission*. Master's Project, M.Econ. (Human Development Economics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Mr.Maitri Abhibhatanamontri.

This research aimed to analyze the expense and effectiveness of the training session for the senior staff. The data had been collected via the trainees' attitudes and their commanders' attitudes in order to compare and effectiveness for both before and after training. The commanders' attitudes in terms of the knowledge and skill, ability, comprehension and working behavior were evaluated. The trainees' attitudes in terms of the knowledge, comprehension and worked on the other", were applied to analyze with the expense and effectiveness ratio of training. A question consisted of a question check list and rating scale. The data was analyze by arithmetic mean ($\bar{x}$), percentage and standard deviation (S.D.).

The results of this research were as follows:

1. The trainees' attitudes for the effectiveness of the training session for program in good governance committee for the senior staff were in the middle level for the before training and in the high level for the after training in terms of the knowledge, the content understanding and the worked applying.

2. The commanders' attitudes for the effectiveness of the training session for program good governance committee for the senior staff were in the middle level before training and in the high level after training in terms of the knowledge, skill, ability, understanding and the working behavior.

3. The result of analyzing and comparing the effectiveness of the training session through the trainees' attitudes about the knowledge, the content understanding and the worked applying both before and after training session for program good governance committee for the senior staff moreover the commanders' attitudes about the knowledge, skill, ability, understanding and the working behavior was found that in the middle level before training while the result of evaluating the commanders' attitudes was found that the benefit level of trainee could be better improved.

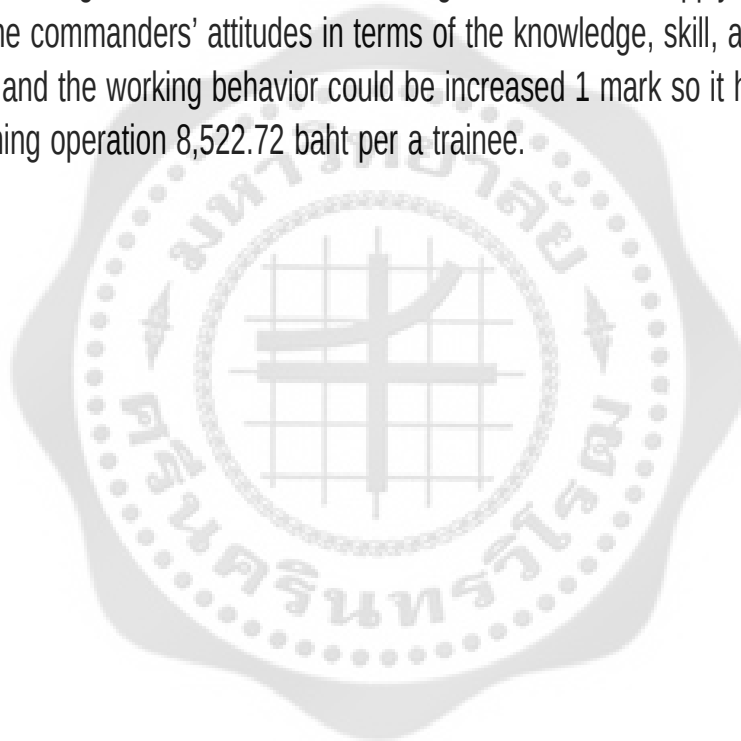
4. The result of expense and effectiveness analysis of the training session for program good governance committee for the senior staff through the trainees' attitudes in terms of the knowledge, the content understanding and the worked applying could be

increased 1 mark so it had to increased paying for training operation 7,514.21 baht per a trainee.

5. The result of expense and effectiveness analysis of the training session for program good governance committee for the senior staff through the commanders' attitudes in terms of the knowledge, skill, ability, understanding and the working behavior could be increased 1 mark so it had to increased paying for training operation 10,526.31 baht per a trainee.

6. The result of expense and effectiveness analysis of the training session for program good governance committee for the senior staff through the trainees' attitudes in terms of the knowledge, the content understanding and the worked applying and the senior staff through the commanders' attitudes in terms of the knowledge, skill, ability, understanding and the working behavior could be increased 1 mark so it had to increased paying for training operation 8,522.72 baht per a trainee.

.



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ของ
เกณิกา เจริญจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)

ประธาน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.รัชพันธุ์ เขยจิตร)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู สุขารมณ์)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยเพราะได้รับความเมตตา ช่วยเหลือ และสนับสนุนจาก อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม และอาจารย์ ดร.รัชพันธ์ เขยจิตร กรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ ขอสำนึกในพระคุณของคณาจารย์สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แก่ข้าพเจ้าจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบระลึกถึงถึงพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ รวมทั้งญาติ พี่ น้อง และเพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา ตลอดจนสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ที่คอยเป็นกำลังใจ คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมเกื้อหนุนในการศึกษาครั้งนี้

เกณิกา เจริญจันทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด ความรู้ทั่วไปและการนำธรรมชาติไปใช้ในด้านต่างๆ.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม.....	28
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การสร้างเครื่องมือในการศึกษา.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	64
ความสำคัญของการวิจัย.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
ขอบเขตการวิจัย.....	65
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก	87
ภาคผนวก ข	99
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานสังกัด	42
2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้บังคับบัญชา ตามเพศ ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง	44
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวม	45
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวม	46
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร	47
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านการนำไปใช้ประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน	49
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มี ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ	51
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	53
9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบประสิทธิผลของการ ฝึกอบรมตาม ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา และระดับความก้าวหน้า	55
10 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยต่อคน ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินการจัด ฝึกอบรม	56
11 แสดงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความ คิดเห็นของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นหลังการ ฝึกอบรม และคะแนนที่เพิ่มขึ้น	57
12 แสดงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นหลัง การฝึกอบรม และคะแนนที่เพิ่มขึ้น	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	แสดงผลลัพธ์เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น ตามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลโดยรวม และรายด้าน	58
14	แสดงผลลัพธ์เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล โดยรวม และรายด้าน	59
15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล โดยรวม และรายด้าน....	60
16	แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	62



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประสิทธิผลของการ ฝึกอบรม	6
2 กรอบแนวคิดในการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรม.....	6
3 กรอบแนวคิดในการวิจัยค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม.....	7
4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.....	16
5 วงจรการสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.....	17
6 กระบวนการฝึกอบรม.....	24
7 ปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาหรือตรวจสอบในการประเมินผลการ ฝึกอบรม	27



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม ดังที่ทราบกันทั่วไปแล้วว่า สาเหตุสำคัญ ประการหนึ่งเกิดขึ้นจากความบกพร่อง ความอ่อนแอ และหย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กร ทั้งในภาครัฐ และเอกชน รวมไปถึงการทุจริต และการกระทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. การขาดกลไกและกฎเกณฑ์ที่ดีพอในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ขณะที่กลไกที่มีอยู่บกพร่อง ไม่สามารถเตือนภัยที่เคลื่อนตัวเข้ามากระทบระบบเศรษฐกิจและการเงินอย่างรวดเร็วได้ รวมทั้งเมื่อถูกกระทบแล้วยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกลไก และฟื้นฟูการบริหารจัดการต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนให้ทันต่อสถานการณ์ได้

2. ความอ่อนด้อยและถดถอยของกลุ่มข้าราชการ นักวิชาการหรือเทคโนแครต (Technocrats) คนกลุ่มนี้ต้องมีบทบาทสำคัญในการศึกษา ค้นคว้า เสนอแนะนโยบายและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารประเทศ

3. ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใสบริสุทธิ์และยุติธรรม ส่งผลให้ตัวระบบเองไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสหรือช่องทางให้เกิดความฉ้อฉลผิดจริยธรรมในวิชาชีพขึ้นได้

4. ประชาชนขาดข้อมูลข่าวสาร ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองอย่างชัดเจน จึงทำให้ไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหา

5. ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีการร่วมกันการกระทำทุจริตอย่างเป็นกระบวนการ

จากสาเหตุดังกล่าว หากไม่ได้รับการจัดการแก้ไขและป้องกันโดยเร่งด่วนแล้ว โอกาสการฟื้นตัวจากวิกฤติเศรษฐกิจของไทย อาจต้องใช้เวลาานกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นการแก้ไขปัญหายังยืดยาวก็คือ การขจัดสาเหตุของปัญหาดังกล่าวข้างต้น และสร้างธรรมรัฐ หรือธรรมาภิบาล(Good Governance) เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ให้ปรากฏเป็นจริงในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ประเทศไทยมีความตื่นตัวสนใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมากโดยเฉพาะภายหลังจากการบังคับใช้รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2540 นอกจากนี้วิกฤติเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้ความสนใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาล มีมากยิ่งขึ้น เป็นที่เชื่อกันว่าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาคราชการเอกชน และประชาชนแล้ว จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และเกิดความเป็นธรรมในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ; และบุญมี ลี. 2544: 14)

ธรรมนูญฯ ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ได้มีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรมคือกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้บัญญัติมาตราต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมนูญฯ ถ้าหากมีการนำแนวคิดธรรมนูญฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องและระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรมและเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของบ้านเมืองได้

ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานได้พยายามสร้างตัวชี้วัดธรรมนูญฯ และใช้ในหน่วยงานของตน แต่ตัวชี้วัดนั้น ๆ ยังเป็นที่ถกเถียงและไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นตัวชี้วัดกลางเนื่องจากความหลากหลายของตัวชี้วัด และมิติที่แตกต่าง ซึ่งมิติเหล่านั้นขึ้นอยู่กับ ความเข้าใจ และกรอบการรับรู้ของผู้นำเสนอแต่ละบุคคลหรือองค์กร โดยทั่วไปสาระสำคัญของธรรมนูญฯ สามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบหลัก อันได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม ความชอบธรรม สิทธิมนุษยชน ความยั่งยืน ความโปร่งใส ความเสมอภาค ความยอมรับ การตรวจสอบ ความมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและควบคุมการใช้คลื่นความถี่ในกิจการวิทยุโทรคมนาคม โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายจัดทำแผนแม่บทกิจการโทรคมนาคม และแผนความถี่วิทยุ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แผนแม่บทการบริหารคลื่นความถี่ และตารางกำหนด คลื่นความถี่แห่งชาติ จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2543 กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) ขึ้นมาจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับดูแลการประกอบกิจการโทรคมนาคม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในระบบชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐและประโยชน์สาธารณะอื่นๆ รวมทั้งการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฯ เป็นผลให้กรมไปรษณีย์โทรเลขต้องปรับบทบาทใหม่เพื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) จากบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน กทช. ที่ต้องมีการจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคมในด้านต่างๆ สำนักงานจึงเล็งเห็นความสำคัญถึงหลักธรรมนูญฯ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะมีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพของผลผลิต และศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลในการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมนูญฯ สำหรับ

พนักงานปฏิบัติการระดับสูง เพื่อให้ทราบถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหารงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาพนักงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมและเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงในการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไปขององค์กร เพื่อดูความคุ้มค่าของการฝึกอบรมนั้นๆ ว่าได้รับผลตอบแทนคุ้มกับค่าใช้จ่าย เวลา และความพยายามที่ได้ลงไปในการฝึกอบรมหรือไม่ ในการปรับปรุงการฝึกอบรมขององค์กรให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้
เพื่อศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
2. ผลการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
3. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงโครงการการฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
4. พัฒนาจิตสำนึกสาธารณะในการตัดสินใจในการทำงานให้เกิดแก่บุคลากรภายในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ซึ่งมีระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่างวันที่ 25 เมษายน - 18 กรกฎาคม 2553 ซึ่งมีระยะเวลาในการฝึกอบรม 25 วัน ที่สถาบันพระปกเกล้าศูนย์ราชการ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จำนวน 40 คน

2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 21 คน โดยประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด จำนวน 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

2. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3. ข้อจำกัดในการวิจัย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม โดยจะวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของโครงการฝึกอบรมเท่านั้น ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ใช้ไปจากการฝึกอบรม อาทิเช่น ค่าน้ำมัน ค่าพาหนะ ฯลฯ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีการดำเนินการอย่างมีแบบแผน เป็นระบบ เป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทักษะคติ (attitude) พฤติกรรมในทางที่เกิดประโยชน์และให้บุคคลมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีตามวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ธรรมาภิบาล หมายถึง เป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สังคม และประชาชน ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักที่สำคัญ คือ หลักนิติธรรม เป็นตรากฎหมาย และกฎข้อบังคับอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพโดยสุจริต หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และได้ร่วมตัดสินใจปัญหา หลักสำนึกรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

4. **ผู้เข้ารับการฝึกอบรม** หมายถึง พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
โทรคมนาคมแห่งชาติ

5. **ผู้ตอบแบบสอบถาม** หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6. **ผลการประเมินความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

7. **ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาจากการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8. **ประสิทธิผลการฝึกอบรม** หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจากโครงการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9. **ระดับความก้าวหน้า** หมายถึง ผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เป็นค่าคะแนนเฉลี่ยจากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายด้านหรือโดยรวม

10. **คะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น** หมายถึง คะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม และคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม เป็นคะแนนเฉลี่ยจากการตอบแบบสอบถามของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

11. **ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม** ประกอบด้วย ค่าอาหารกลางวัน ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าเอกสาร ค่าพิมพ์ใบประกาศนียบัตร รวมทั้งค่าเดินทางอาหารและสถานที่พักในการศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศที่หลักสูตรฯ กำหนด ที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม

12. **ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหลักสูตร** หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยเฉลี่ยต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด

13. **ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของหลักสูตร** หมายถึง การนำค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของหลักสูตรหารด้วยคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

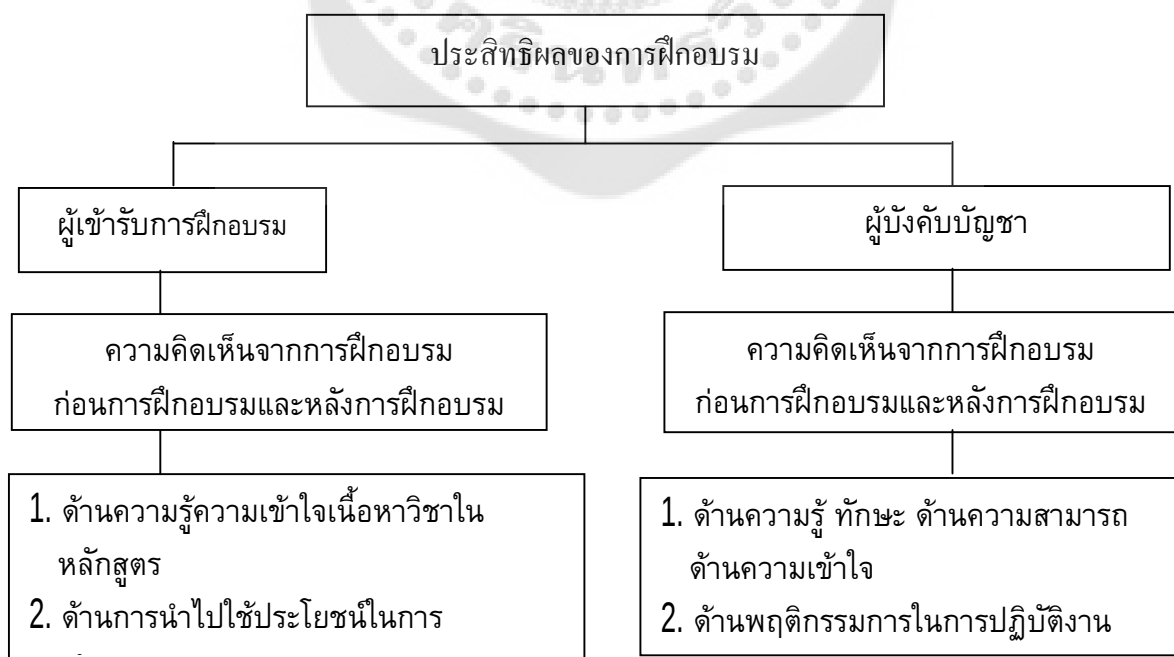
และคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

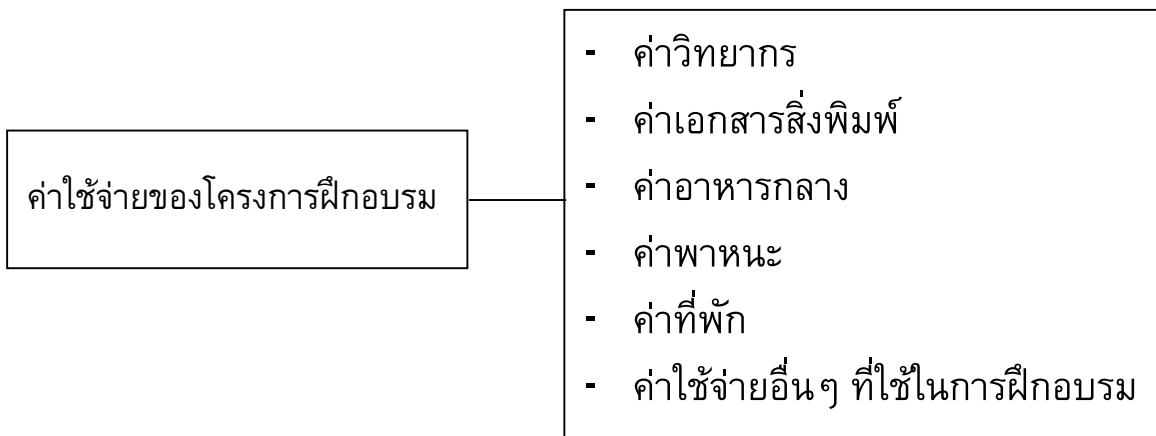
การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมชาติสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโทรคมนาคมแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประสิทธิผล



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยประสิทธิผลของการฝึกอบรม



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงประสิทธิผลการจัดฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยเนื้อหาที่จะศึกษานั้นจะครอบคลุมเกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ความรู้ทั่วไปและการนำธรรมาภิบาลไปใช้ในด้านต่างๆ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
3. การประเมินผลการฝึกอบรม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ความรู้ทั่วไปและการนำธรรมาภิบาลไปใช้ในด้านต่าง ๆ

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ดังนี้

หลักนิติธรรม เป็นหลักที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจอรัฐ ตามความเห็นของ Maunz (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2544) เห็นว่าหลักดังต่อไปนี้ เป็นหลักการอันเป็นสาระสำคัญของหลักนิติธรรม กล่าวคือ (1) หลักการแบ่งแยกอำนาจ (2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (3) หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง (4) หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา (5) หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา (6) หลักไม่มีความผิดและไม่มีโทษไม่มีกฎหมาย (7) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

หลักคุณธรรม มีผู้ให้ความหมายของจรรยาบรรณต่างๆ ไปได้แก่ มาตรฐานความประพฤติและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร หมายถึง การศึกษาและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรม หรือการศึกษาคว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างที่ “ถูก” หรือ “ดี” สมควรหรือไม่สมควรเมื่อมองจากมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ศาสตร์และหลักการเกี่ยวกับศีลธรรม

หลักความโปร่งใส นิยามของความโปร่งใสนั้นสามารถแยกพิจารณาออกเป็น 2 นัยคือ

1. พิจารณาจากความหมายของศัพท์ความโปร่งใส หมายถึงคุณสมบัติที่แสงผ่านได้ มองเห็นทะลุง่าย (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525: 550) รวมทั้ง จับได้ง่าย เปิดเผยตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย (เรียร์ชัย เอี่ยมวรเมธ, 2537)
2. อีกนัยหนึ่งโดยการเปรียบเทียบกับทฤษฎีจอร์จรีปซัน โดยที่จอร์จรีปซันมีความหมายในเชิงลบ แสดงถึงพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน เช่นการผูกขาดอำนาจหน้าที่ (monopoly of authority) และ

การใช้ดุลยพินิจมากเกินไปโดยไม่มี หรือมีการตรวจสอบ (accountability) และความโปร่งใสในส่วนความโปร่งใสมีความหมายในเชิงบวก แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่รู้เห็นอย่างชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่กระทำการใดเพื่อประโยชน์สาธารณะ

องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดความโปร่งใส ผลการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างเครื่องชี้วัดคอร์รัปชันในบริบทของสังคมไทย (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2544) พบปัจจัยที่สามารถนำมาใช้อธิบายความโปร่งใสได้ 4 ด้าน คือ 1. ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน 2. ความโปร่งใสด้านระบบการให้ทุน 3. ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ 4. ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน

หลักการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public participation) หมายถึง การกระจายโอกาสให้กับประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหาร เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเจตนารมณ์ที่สำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และถือเป็นสิทธิของประชาชนที่มีส่วนร่วมในหลายๆ มาตราของรัฐธรรมนูญ

วิธีการแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจากระดับต่ำสุดไปหาระดับสูงสุดออกเป็น 6 ระดับ และจำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมในแต่ละระดับจะเป็นปฏิภาคกับระดับของการมีส่วนร่วม ถ้าระดับการมีส่วนร่วมต่ำ จำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเพียงใด จำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ 1. ระดับการให้ข้อมูล 2. ระดับการเปิดรับความคิดเห็นของประชาชน 3. ระดับการปรึกษาหารือ 4. ระดับการวางแผนร่วมกัน 5. ระดับการร่วมปฏิบัติ และ 6. ระดับการควบคุมโดยประชาชน

หลักสำนักรับผิดชอบ Accountability เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารกิจการสาธารณะ ความเชื่อดังกล่าวและความสนใจใน Accountability ในสังคมไทยนั้นมีแรงผลักดันจากทั้งภายในและภายนอก สำหรับปัจจัยภายนอกแนวความคิดรัฐธรรมนูญหรือการบริหารจัดการที่ดี หรือ Good Governance

ลักษณะของระบบหลักสำนักรับผิดชอบ

1. การที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนว่าต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร มีวิธีการหรือกลยุทธ์อย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย และมีกำหนดเวลาบรรลุเป้าหมาย
2. การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าพวกตนเป็นเจ้าของและสำนึกกว่าทุกคนในองค์กรต่างมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของไปด้วยกัน มีช่องทางของคนหนึ่งคนใด
3. ต้องมีวิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กร เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งวิธีการหรือกลไกดังกล่าว ได้แก่ การประสาน/ การให้เวลา / การสื่อสาร / การตัดสินใจ
4. การที่ปล่อยให้คน “อู้งาน” เกีย่งงาน ไม่ยอมปรับปรุงตัวแม้จะให้โอกาสแล้วจะต้องไม่ลังเลที่จะจัดการกับคนเหล่านี้ เพราะจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในองค์กร

5. ต้องวางแผนสำรองไว้เพราะถ้าเกิดเหตุสุดวิสัยจะได้มีการแก้ไขสถานการณ์ได้ทัน

6. ต้องมีการนำวิธีการมาวัด / ประเมินผลลัพธ์แบบใหม่ และยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้า หรืออีกนัยหนึ่ง ไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน

หลักความคุ้มค่า จะครอบคลุมถึง ดัชนีที่วัดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดัชนีการวัดประหยัดและดัชนีวัดความสามารถในการแข่งขัน เครื่องชี้ผลในการปฏิบัติหรือการประเมินของการดำเนินการนั้น มีผู้เสนอแนวคิดในการวัดผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมทั้งด้านการผลิต การบริการ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในภาครัฐและเอกชน

ดัชนีวัดผลสำเร็จทางธุรกิจ (KPIs)

จะใช้เป็นตัวเปรียบเทียบมาตรฐาน (Benchmarking) ว่าธุรกิจมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดความสามารถในการแข่งขันเป็นอย่างไร ดังนั้น การวัดความสำเร็จของธุรกิจควรมีดัชนีที่เพิ่มเติมนอกเหนือจาก ดัชนีวัดด้านการเงิน (Financial Perspective) คือ ดัชนีวัดด้านลูกค้า (Customer Perspective) ดัชนีวัดด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process Perspective) โดยดัชนีเหล่านี้เป็นตัวเชื่อมทำให้กลยุทธ์ดำเนินไปสู่การปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

การประยุกต์ใช้การบริหารจัดการที่ดีในระดับมหภาค พิจารณาดัชนีที่วัดผลสำเร็จธุรกิจที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาพัฒนาในเชิงมหภาคได้เช่นกัน จากกลยุทธ์และเป้าหมายตามแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 และ 9 ซึ่งใช้วิธีการบริหารจัดการที่ดีสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพจริงหรือไม่หรือเกิดความคุ้มค่าหรือไม่

ในหลักความคุ้มค่าจะครอบคลุม 3 ประเด็นคือ การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรการประหยัด และความสามารถในการแข่งขัน

การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม หมายถึง การนำทรัพยากรที่ประเทศมีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ในกิจกรรมต่างๆ อย่งไรจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนส่วนใหญ่หรือเกิดผลประโยชน์มากกว่าต้นทุนที่เสียไปที่น่าทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้ ซึ่งก็คือการพิจารณาดัชนีด้านการเงินนั่นเองการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจและการเงินนี้มีข้อแตกต่าง (ชูชีพ พิพัฒนศิริ, 2540) การวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจมีทรรศนะเพื่อสังคมเป็นส่วนร่วม ส่วนการวิเคราะห์ด้านการเงินเป็นการประเมินเปลี่ยนแปลงฐานะทางการเงินของผู้มีส่วนร่วมในโครงการ แต่ละรายเท่านั้น โดยจะคำนึงถึงการกระจายรายได้และสภาพความเป็นเจ้าของทุนมากกว่าความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจและด้านการเงิน

ด้านการประหยัด คือ การทำให้มูลค่าของการผลิตหรือผลประโยชน์สูงกว่าต้นทุนในการผลิต หรือทำกำไรให้เกิดประโยชน์ดังกล่าว การประหยัดคือ ดัชนีด้านการเงินนั่นเอง

ดัชนีที่ใช้วัดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (จารุมา อัฐกุล, 2541: 17-20) คือ ดัชนีทางด้านเศรษฐกิจมหภาคการพัฒนาตลาดการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ รัฐบาล โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจพัฒนา และวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการบริหารและการจัดการของภาคเอกชน

สำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติ สำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา (ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์. 2543: 3-12) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ

1. **หลักนิติธรรม** เป็นการตรากฎหมาย และกฎข้อบังคับ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. **หลักคุณธรรม** เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. **หลักความโปร่งใส** เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. **หลักความมีส่วนร่วม** เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ

5. **หลักความรับผิดชอบ** เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. **หลักความคุ้มค่า** เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จรรยาบรรณ ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน หมายถึง ประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2437

โดยที่ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกันทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนได้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการอันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด จึงออกข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนได้ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- และ 4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

การคอร์รัปชัน

การทุจริตในหน้าที่ก็ถือว่าการฉ้อราษฎร์บังหลวงในวงราชการ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ระบุว่า “ทุจริต” หมายความว่า “ประพฤติชั่ว คดโกง” และตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 1 ระบุว่า คำว่า “ทุจริต” หมายความว่า “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น” ซึ่งในที่นี้หมายความว่า ประโยชน์ที่แสวงหาเป็นประโยชน์นั้นตามกฎหมาย กล่าวคือผู้แสวงหาประโยชน์ไม่มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์นั้นตามกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สิน หรือไม่ทรัพย์สินก็ได้ (หยุด แสงอุทัย. 2502: 245–246) ตามนัยนี้ การทุจริตในหน้าที่จึงถือว่าการคอร์รัปชันด้วย (กาญจณี สมเกียรติกุล. 2527: 13)

การคอร์รัปชันในความหมายตามทัศนะของคนไทยนั้นมีลักษณะเช่นเดียวกับคำว่า คอร์รัปชัน ซึ่งพจนานุกรมได้ว่ามีความหมายเช่นเดียวกันกับทัศนคติของสากล อันรวมถึงการคอร์รัปชัน การทุจริตในหน้าที่ราชการ การรีดนาทาเร้นประชาชน การกินสินบน ตลอดจนความ อยุติธรรมอื่นๆ ที่ข้าราชการหรือบุคคลอื่นใดได้ใช้เป็นเครื่องมือในการฉีกรอนความเป็นธรรมและความถูกต้องตามกฎหมายของสังคม หรือหากจะกล่าวอย่างสั้นที่สุด คือ การทุจริต และการประพฤติมิชอบของข้าราชการ

โดยสรุปแล้ว การคอร์รัปชัน หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สิน เงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ โดยเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายและศีลธรรม โดยจะส่งผลต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ซึ่งการคอร์รัปชันนั้นจะทำให้เกิดต้นทุนทางสังคม คือ ต้นทุนทางกฎหมายและต้นทุนการแข่งขัน โดยต้นทุนทางกฎหมาย

คือ ต้นทุนที่คาดการณ์หากถูกจัดได้ คิดตั้งแต่การหลบหนีจากการถูกลงโทษโดยการให้สินบน การจ้างนายเพื่อแก้ข้อกล่าวหา ซึ่งเป็นต้นทุนที่สามารถคาดคะเนได้ ต้นทุนการแข่งขัน เนื่องจากกิจการทุกอย่างต้องมีคู่แข่ง โดยคู่แข่งจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่ง อำนาจ และเพื่อการเอาชนะ ซึ่งการกระทำนี้ก่อให้เกิดต้นทุนการแข่งขัน

จากการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์จะมุ่งเน้นผลกระทบของการคอร์รัปชันที่มีผลต่อ ตัวแปรทางเศรษฐกิจต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรและการกระจายรายได้ก่อให้เกิดค่าเช่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ และเป็นการทำลายโครงสร้างทางด้านราคาอีกด้วย ซึ่งเป็นการทำลายระบบตลาดอย่างรุนแรง

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

1. แนวคิดธรรมาภิบาลและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นเกี่ยวกับ ความหมาย องค์ประกอบ หลักการมีธรรมาภิบาลทั่ว ๆ ไป และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทยบางส่วนเป็นบทวิเคราะห์และการแสดงความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ในด้านธรรมาภิบาลกับการปฏิรูประบบราชการ ธรรมาภิบาลกับการเมือง ธรรมาภิบาลกับสังคม และธรรมาภิบาลกับเศรษฐกิจทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และประเทศในแถบแอฟริกาและประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งในเอกสารเหล่านี้ได้สะท้อนความคิดเห็น และความเข้าใจของผู้เขียนแต่ละท่านเกี่ยวกับลักษณะของธรรมาภิบาล ข้อดีหรือข้อเสีย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการทำความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาล วิวัฒนาการ และการปรับใช้ในภาครัฐของประเทศไทย

2. ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลุ่มเนื้อหานี้มีประเด็นสำคัญ คือความเชื่อมโยงกันระหว่างประชาธิปไตยกับธรรมาภิบาล ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนเห็นบทบาทสำคัญของการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมทั้งในเรื่องการเลือกตั้ง การออกกฎหมาย รวมไปถึงการกล่าวถึงตัวบทกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคมทั้งหมด เช่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน ด้านสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการประชาสังคม ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอันเป็นองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล นั่นคือการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรพัฒนาสังคมต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมกันปกป้องและดูแลสิทธิของตนเอง และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร และจัดสร้างโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาล

3. ธรรมาภิบาลในภาคเอกชน

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจ (Good Corporate Governance) ซึ่งเป็นการนำหลักการธรรมาภิบาลไปใช้ในการจัดการธุรกิจของภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและการให้บริการแก่ลูกค้า โดยมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีการทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทและพนักงาน มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ มีระบบการบริหารที่ตรวจสอบได้ และมีการดำเนินงานที่สนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า

4. การปราบปรามคอร์รัปชัน

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นการป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการจัดการแก้ปัญหาการทุจริตในวงราชการไทย จัดการปราบปรามการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และส่งเสริมให้มีกระบวนการป้องกันการคอร์รัปชันในอนาคต

5. ธรรมาภิบาลกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นการนำเอาหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้น โดยเน้นความโปร่งใสของการบริหารจัดการของภาครัฐและภาคธุรกิจ มุ่งการสร้างสภาวะการค้าเสรี ไม่มีการผูกขาดทางการค้า มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและถูกต้องสู่สาธารณชนอย่างทั่วถึง มีระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก และการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ

6. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านสังคม และเศรษฐกิจ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความอยู่ดีกินดีของประชาชน การลดปัญหาสังคม การมีความเสมอภาคทั้งทางการศึกษา การทำงาน ไม่ว่าจะต่างเพศ ต่างศาสนา ซึ่งผลของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตอย่างเช่น ระดับการศึกษาของประชาชน จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความพร้อมและความเข้มแข็งของพื้นฐานสังคมที่จะให้มีการส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาล แนวทางการสร้างตัวชี้วัดดังกล่าวและบทเรียนการนำตัวชี้วัดไปปฏิบัติใช้สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาตัวชี้วัด ธรรมาภิบาลในประเทศได้

7. ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นการนำเอาหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในกระบวนการทางด้านสิ่งแวดล้อมโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมรับผิดชอบ รักษาและดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ระบบการตรวจสอบได้ของการจัดสรรงบประมาณสู่ภูมิภาคหรือท้องถิ่นในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความโปร่งใสในการ

จัดทำโครงการ ก็เป็นประเด็นสำคัญที่สามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในกระบวนการการบริหารจัดการได้

8. หลักธรรมาภิบาลและหลักพระพุทธศาสนา

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลกับหลักพระพุทธศาสนาเป็นการนำเอาหลักธรรมาภิบาลในปัจจุบันมาเปรียบเทียบกับหลักธรรมาภิบาลทั้งของไทยเดิม คือ หลักทศพิธราชธรรม และหลักทางพระพุทธศาสนา

9. ธรรมาภิบาลกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลุ่มเนื้อหาที่มีประเด็นการเสนอให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการสร้างธรรมาภิบาล เช่น การจัดสร้างระบบฐานข้อมูล การเผยแพร่เอกสารและข่าวสารสู่สาธารณชนอย่างมีประสิทธิภาพและกว้างขวาง และการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมให้มีหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ก็มีประเด็นที่ควรตระหนักคือ กระบวนการจัดระบบหรือเผยแพร่ข่าวสารต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความเป็นกลาง มีจริยธรรม เป็นไปอย่างถูกต้องโปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่นกัน

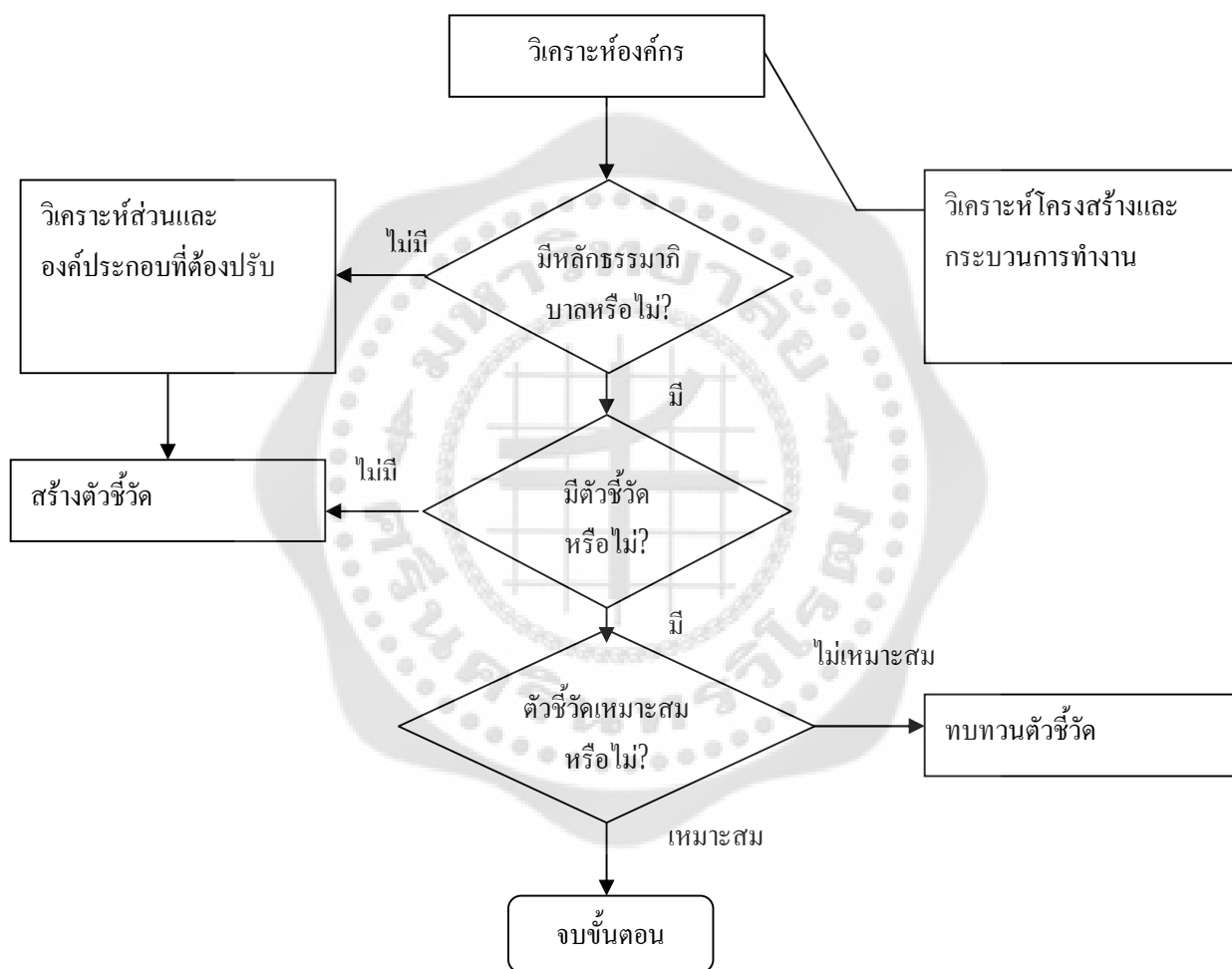
การสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาล

เมื่อพิจารณาแก่นแท้และสาระสำคัญของธรรมาภิบาล จะพบว่า หลักการของธรรมาภิบาลจริง ๆ แล้วไม่ใช่เรื่องใหม่ กล่าวคือ แต่เดิมองค์กรต่าง ๆ ของรัฐถูกสร้างขึ้นและดำเนินการภายใต้กฎระเบียบที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อสังคม แต่ทว่าโครงสร้างของระบบราชการขยายตัวอย่างมากและมีกฎระเบียบมากขึ้นจนทำให้ หลายหน่วยงานเริ่มหเล่หลวม หย่อนประสิทธิภาพ และไม่ได้ปรับตัวต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตาม ก็ยากจะบอกได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของรัฐบาลอยู่ในระดับใด เนื่องจากไม่มีมาตรฐานการวัดที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นเมื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาจัดกรออกแบบการบริหารจัดการของรัฐ จึงเป็นโอกาสดีที่จะสร้างรูปแบบการประเมินหรือตัวชี้วัดที่มีหลักเกณฑ์ขึ้น และก่อนจะสร้างตัวชี้วัดคณะกรรมการสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาลควรกำหนดเกณฑ์ในการจัดทำตัวชี้วัด ซึ่งอาจจะพิจารณาหลักเกณฑ์ที่ Knack and Manning (2000) ได้เสนอดังนี้

1. ต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน
2. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีความโปร่งใสในตัวชี้วัดเอง
3. ต้องมีคุณภาพและความแม่นยำของตัวชี้วัดและกรอบตัวชี้วัด
4. ต้องมีข้อมูลที่น่าเชื่อถือสนับสนุนการได้มาซึ่งตัวชี้วัด
5. ต้องสามารถระบุผลที่จะได้รับจากตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน

การที่จะทราบว่าตัวชี้วัดใดเหมาะกับหน่วยงานใด จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์องค์กร ซึ่งอาจจะเริ่มจากการศึกษาความจำเป็นของการสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาล ดังแสดงในภาพประกอบ 4 โดยเริ่มจากการวิเคราะห์องค์กรทั้งโครงสร้างและกระบวนการทำงานว่ามีการนำหลักธรรมาภิบาลไป

ปรับใช้หรือไม่อย่างไร ถ้าไม่มี ก็ให้วิเคราะห์ส่วนและองค์ประกอบที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ ความชอบธรรม ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบ และการมีส่วนร่วม เพื่อทำการสร้างตัวชี้วัด หากองค์กรนั้นมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้อยู่ ก็ให้ดูว่าองค์กรมีตัวชี้วัดแล้วหรือยัง หากยังไม่มี ก็ให้สร้างใหม่ หากมีอยู่แล้ว ก็ให้วิเคราะห์ต่อว่าตัวชี้วัดที่ใช้อยู่นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าหากว่าตัวชี้วัดมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ให้ถือว่าจบขั้นตอนการวิเคราะห์ หากว่าองค์กรมีตัวชี้วัดอยู่ แต่ยังไม่เหมาะสม ก็ให้ทบทวนตัวชี้วัดดังกล่าว



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาล

ในกระบวนการการสร้างตัวชี้วัด จะต้องมีการเป้าหมายในการประเมิน คือ ประเมินอะไร เพื่อวัตถุประสงค์อันใดและควรประเมินอย่างไร ซึ่งอาจจะพิจารณาวางจรการสร้างตัวชี้วัดดังนี้ (ภาพประกอบ 5)

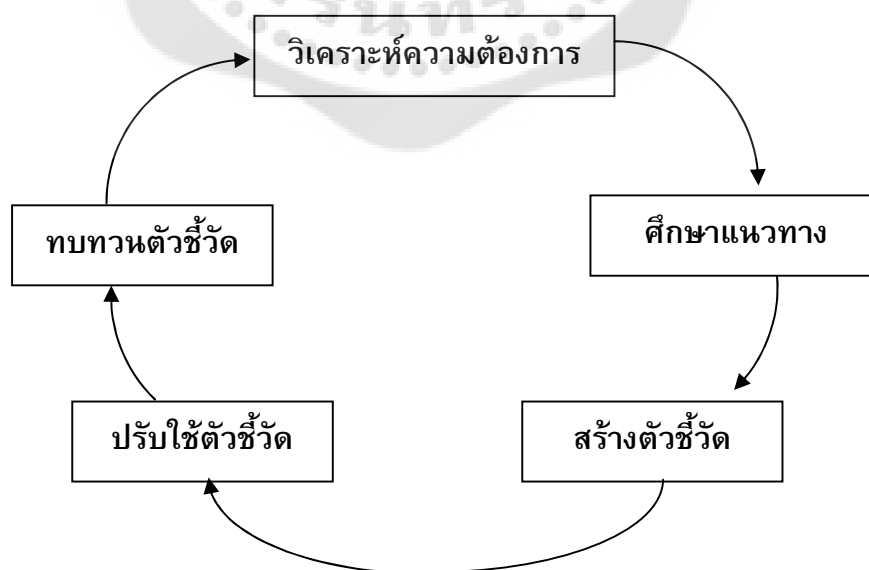
1. วิเคราะห์ความต้องการในการปรับปรุงและพัฒนา แทนการค้นหาปัญหาขององค์กรและความพยายามในการเสนอทางแก้ปัญหา ให้คณะกรรมการสร้างตัวชี้วัดทำงานร่วมกันกับหน่วยงานนั้นเพื่อหาความต้องการในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

2. ศึกษาแนวทางการปรับปรุงองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการปรับปรุงโครงสร้างหรือกระบวนการในศึกษาแนวทางการปรับปรุงองค์กร ควรพิจารณาหน่วยงานและกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเข้าใจภาพรวมและความสัมพันธ์ของนโยบาย (Policy) กระบวนการดำเนินงาน (Procedure) และการปฏิบัติงาน (Practice) ของทั้งองค์กรเพื่อช่วยในการเสนอแนวทางที่มีความเป็นไปได้สูง

3. สร้างตัวชี้วัด เนื่องจากหน่วยงานมีโครงสร้างที่เรียบง่าย หรือซับซ้อนแตกต่างกัน เมื่อมีความจำเป็นต้องสร้างตัวชี้วัดขององค์กรจึงต้องพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดย่อยที่มีคำจำกัดความ (Definition) ที่ชัดเจน สามารถอธิบายหลักเกณฑ์ และเหตุผล (Rationale) ของตัวชี้วัดได้ และมีกฎเกณฑ์ (Criteria) ที่ชัดเจนในการสร้างตัวชี้วัดว่าเป็นการวัดในเชิงปริมาณ (Quantity) หรือเชิงคุณภาพ (Quality)

4. นำตัวชี้วัดไปปรับใช้ ควรต้องมีการทดสอบตัวชี้วัดเพื่อให้แน่ใจในคุณภาพของตัวชี้วัดว่ามีความหมาย (Meaningful) สามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ (Practical) และสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ(Reliable) จากผลการประเมินได้

5. ทบทวนตัวชี้วัด หนึ่งในขั้นตอนของการสร้างตัวชี้วัดที่ต้องมีการตรวจสอบความทันสมัย และคงความเป็นไปได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับหลักเกณฑ์ในการวัดที่เหมาะสมกับเวลา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะช่วยให้เกิดความยั่งยืนของตัวชี้วัด (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์; และบุญมีลี. 2544: 50-52)



ภาพประกอบ 5 วงจรการสร้างตัวชี้วัด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ทฤษฎีทุนมนุษย์

การลงทุนในทุนมนุษย์

1. การปูพื้นฐานด้านการตัดสินใจในการลงทุน โดยอาศัยการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลได้ เป็นสิ่งจำเป็นที่ควรทราบและทำความเข้าใจกับข้อสมมติตลอดจนแนวคิดพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลังการใช้วิธีนี้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการตัดสินใจลงทุนมนุษย์ ในแต่ละเรื่องเช่น การศึกษา การฝึกอบรมและการสาธารณสุขต่อไป

2. ในการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลได้นั้นจำเป็นต้องทราบต้นทุนและผลได้ของโครงการโดยสามารถตีมูลค่าเป็นตัวเลข และสามารถเปลี่ยนกระแสของต้นทุนและผลได้ให้มาอยู่ในรูปที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ เพราะผลของโครงการเกิดขึ้นในอนาคต จึงจำเป็นต้องทราบช่วงอายุของโครงการ ต้นทุนและผลได้ในอนาคต ตลอดจนอัตราลดที่คำนวณหามูลค่าปัจจุบัน

3. การวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจในการลงทุนโดยอาศัยวิธีการคิดอัตราผลตอบแทนภายในทำให้ทราบประสิทธิภาพในการลงทุนของโครงการแต่อาจจะไม่ทราบขนาดของโครงการว่าเล็กใหญ่เพียงใด

4. การวิเคราะห์ต้นทุน-ประสิทธิผล อาจจะเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ เมื่อผลได้ทั้งหลายที่เกิดขึ้นจากโครงการนั้น ไม่สามารถนำมาคิดคำนวณเป็นตัวเงินได้ครบถ้วน

5. การวิเคราะห์โครงการด้วยหลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลได้ กับการวิเคราะห์ต้นทุน-ประสิทธิผลนั้น ควรจะได้มีการนำมาใช้กันอย่างจริงจัง และกว้างขวางมากขึ้น เพราะผลจากการวิเคราะห์จะให้ข้อสนเทศที่มีประโยชน์มากช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้เกี่ยวข้องกับการวางแผน ผู้กำหนดนโยบาย ตลอดจนผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามโครงการนั้นๆ ด้วย

หลักและแนวคิดในการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์

การลงทุนในทุนมนุษย์เป็นการเพิ่มคุณภาพของแรงงาน ซึ่งการลงทุนดังกล่าวเป็นการลงทุนในปัจจุบัน แต่ผลตอบแทนที่ได้นั้น บังเกิดขึ้นตลอดชั่วอายุขัยของบุคคลนั้น ซึ่งระดับของการตัดสินใจลงทุนอาจจะอยู่ในระดับบุคคลหรือครัวเรือน หรือในระดับที่สูงกว่า เช่น ระดับบริษัท หรือระดับประเทศก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจระดับใดก็ตาม จะเผชิญกับปัญหาความจำกัดของทรัพยากร การวิเคราะห์ในทางเศรษฐศาสตร์ เสนอให้เลือกลงทุนในโครงการที่จะมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เครื่องมือที่ช่วยการตัดสินใจลงทุนในมนุษย์ให้สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่วิธีการหามูลค่าปัจจุบัน และอัตราผลตอบแทนภายในที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนและผลได้ของโครงการต่างๆ (ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์. 2530: 6-7)

ตารางแสดงแนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้าง “ทุนมนุษย์” ในองค์กร

กลุ่มใน แผนพัฒนา	ระดับการ พัฒนา	ระดับการ สร้างความรู้	แนวทางการสร้างกลยุทธ์
1. ผู้ปฏิบัติการ	Data	รับรู้	พัฒนาระดับ Data เพื่อสร้างการรับรู้โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากลุ่มนี้ให้เกิดทักษะและความชำนาญในงานที่ตนรับผิดชอบ
2. ผู้บริหาร ระดับต้น	Information	เข้าใจ	พัฒนาระดับ Data + Information เพื่อสร้างการเข้าใจโดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาให้สามารถสอนงานได้ เป็นระดับที่มีความรู้ทักษะ และความชำนาญในงานเป็นอย่างดี
3. ผู้บริหาร ระดับกลาง	Knowledge	วิเคราะห์	พัฒนาระดับ Data + Information + Knowledge เพื่อให้วิเคราะห์เป็น โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานอย่างดีเลิศ พัฒนาทักษะด้านการบริหาร สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานในองค์กรของตนเองได้
4. ผู้บริหาร ระดับสูง	Wisdom	สังเคราะห์	พัฒนาระดับ Data + Information + Knowledge + Wisdom เพื่อให้สังเคราะห์เป็น โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาให้มีความสามารถในการวางแผนงานและจัดระบบงานเป็น และสามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ที่มา: ปรัชญา ชุมนาสีเสว. (ม.ป.ป.).

“ทุนมนุษย์” ที่สร้างขึ้นตามกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ แม้จะถือเป็นสมบัติส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน แต่ก็ทำหน้าที่ขององค์กรที่ต้องใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาคัดกรองและแปลง Tacit Knowledge ของพนักงานให้เป็น Explicit Knowledge ให้เร็วและมากที่สุด เพราะตามแนวคิดที่ว่าคนเป็นเจ้าของทุนซึ่งสามารถที่จะเลือกทำงานที่ไหนก็ได้ ทำให้องค์กรแม้จะพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความรู้สึกรักผูกพันองค์กร (Commitment) มากเพียงใดก็ตามก็ยังมีความเสี่ยงอยู่มากที่พนักงานที่มี “ทุนมนุษย์” ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น จะลาออกและนำ “ทุนมนุษย์” ดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่คู่แข่งของเราได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

เมื่อองค์กรของเรามีขนาดเล็กกว่าและไม่สามารถเสนอผลตอบแทนที่เพียงพอจะรักษาความจงรักภักดี (loyalty) ของพนักงานไว้ได้ เรื่องนี้จึงเป็นภาระหน้าที่ของทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงมาจะต้องร่วมกับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพที่จะหาวิธีการที่เหมาะสมทั้งกับองค์กรเองและพนักงานที่เป็นเจ้าของ “ทุนมนุษย์” (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, www.hrtraining.co.th; อ้างอิงจากปรัชญา ชุ่มนาเสียว, ม.ป.ป.)

การฝึกอบรมฝีมือจากการทำงาน (On-the-job-training) ในฐานะการลงทุนในทุนมนุษย์

การฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน

ประเภทของการฝึกอบรม 2 ประเภท

1. การฝึกอบรมแบบทั่วไป (General On-the-job-training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งฝีมือที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่น ๆ ได้ด้วย

2. การฝึกอบรมแบบเฉพาะเจาะจง (Specific On-the-job-training) เป็นการฝึกอบรมที่ฝีมือที่ได้รับไม่สามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่น ๆ ได้ (นอกจากที่ทำงานเดิม) การฝึกอบรมแบบนี้จะทำให้ผลิตภาพเพิ่มของแรงงานที่ได้รับการฝึกเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่าถ้าแรงงานยังคงทำงานอยู่กับหน่วยธุรกิจที่ให้การฝึกอบรม แต่ผลิตภาพจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยหรือไม่เพิ่มขึ้นเลยถ้าหากคนงานย้ายไปทำงานที่อื่น (มานิตย์ ผิวขาว, ม.ป.ป.)

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540: 229) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม คือ กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของการปฏิบัติงานให้พัฒนา ในด้านความคิด การกระทำสามารถความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่าง ๆ โดยมีจะมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต หรือจะพูดเป็นภาษาเศรษฐศาสตร์ ก็คือ เป็นกรรมวิธีเพิ่มพูนผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product) ของแรงงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

จากแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นส่วนสำคัญของระบบเศรษฐกิจในฐานะที่มนุษย์เป็นผู้สร้างอุปสงค์หรือความต้องการต่อสินค้าและบริการที่ระบบเศรษฐกิจสามารถผลิตขึ้นได้ ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาถึงการผลิตในระบบเศรษฐกิจ พบว่ามนุษย์เป็นส่วนที่สำคัญในปัจจัยการผลิต 2 ประการ คือ แรงงาน และผู้ประกอบการ ในทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าเป็นทุนที่แฝงมากับตัวมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ฝีมือ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ 2539: 13)

ความหมายของการฝึกอบรม

จากการศึกษาความหมายคำว่า “การฝึกอบรม” ตามทัศนะของนักวิชาการ จึงอาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ด้วยวิธีการดำเนินการอย่างมีระเบียบ แบบแผน เป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

2. กระบวนการในการกระทำดังกล่าว มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ

2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้า อย่างรวดเร็วของวิทยาการและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 เพื่อเพิ่มพูนทักษะ หรือความชำนาญ ในอันที่จะบรรเทาความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ขาดความชำนาญและประสบการณ์

2.3 เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคิดอ่านใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติเก่าๆ ให้บังเกิดทัศนคติใหม่ ที่มีประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสัมฤทธิ์ผลต่อองค์การหรือหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาพฤติกรรมให้มีการกระทำอย่างเหมาะสมถูกต้องแบบแผนยิ่งขึ้น

3. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมขององค์การหรือหน่วยงาน นอกจากจะช่วยพัฒนาให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและเกี่ยวข้อง ตลอดจนเหตุการณ์ของโลกโดยอาศัยสื่อมวลชนต่างๆ หาโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น (สมจิตร ทองประดับ. 2519)

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การหรือหน่วยงาน โดยมีการดำเนินการอย่างมีระบบแบบแผน เป็นระบบ เป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ (attitude) พฤติกรรมในทางที่เกิดประโยชน์และให้บุคคลมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี ตามวัตถุประสงค์ขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยทั่วไปไม่ว่าจะกระทำโดยวิธีใด รูปแบบใด จะต้องมียุทธศาสตร์หรือเป้าหมายของการดำเนินการฝึกอบรมในโครงการนั้นๆ ด้วย ยุทธศาสตร์จะสมบูรณ์และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ถ้าวัตถุประสงค์นั้นเกิดจากความต้องการจำเป็นอันแท้จริง โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การกับวัตถุประสงค์ของบุคคลในองค์การเป็นประการแรก และประการสำคัญ อย่างไรก็ตาม การพิจารณาจะดำเนินไปเป็นผลสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นสำคัญ

เวกเลย์ และลาเทม (Wexley; & Latham. 1991) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคลความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและ

ความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริง และปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. การเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skill) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. การเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็จะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

อาชวัน วายวานนท์ และวนิต ทรงประทุม (2523: 4) กล่าวว่า “วัตถุประสงค์เบื้องต้นของกิจกรรมการฝึกอบรม และการพัฒนาขององค์กรของทั้งรัฐบาลและเอกชน คือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ คือ พนักงาน ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารที่ดีมีความสามารถสูง แม้ว่าบุคคลต่าง ๆ นั้นจะสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน การศึกษาและการพัฒนาด้วยตนเอง และการมอบหมายงานที่แตกต่างกันออกไปให้ทำ เป็นต้น แต่วิธีการเหล่านี้ก็ไม่มีประสิทธิผลเพียงพอ วิธีที่ให้ผลการปฏิบัติมากกว่า คือ การจัดทำโครงการฝึกอบรม และพัฒนาอย่างเป็นทางการสำหรับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วในจำนวนที่เพียงพอแก่ความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต”

น้อย ศิริโชติ (2534: 48) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการสับเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต วิทยุ โสธร ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว หมายรวมถึงความชำนาญในการทำงานด้วยมือ การรู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหาและทัศนคติในการทำงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปปฏิบัติจริง ๆ เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมของแต่ละโครงการย่อมมีลักษณะเฉพาะในแต่ละโครงการนั้น ๆ แต่จุดหมายที่แท้จริงของการฝึกอบรม จะมีลักษณะที่สำคัญพอสรุปได้ ดังนี้ คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับ รวมทั้งเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. เพื่อสร้างเสริมทัศนคติ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

4. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร รวมทั้งให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรหรือหน่วยงาน เข้าใจระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร สายการบังคับบัญชา สิทธิและประโยชน์ที่จะได้รับ

6. เพื่อนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ตลอดจนได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์

7. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ด้านการประสานงานต่อไปในอนาคต

8. เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องอาศัยหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

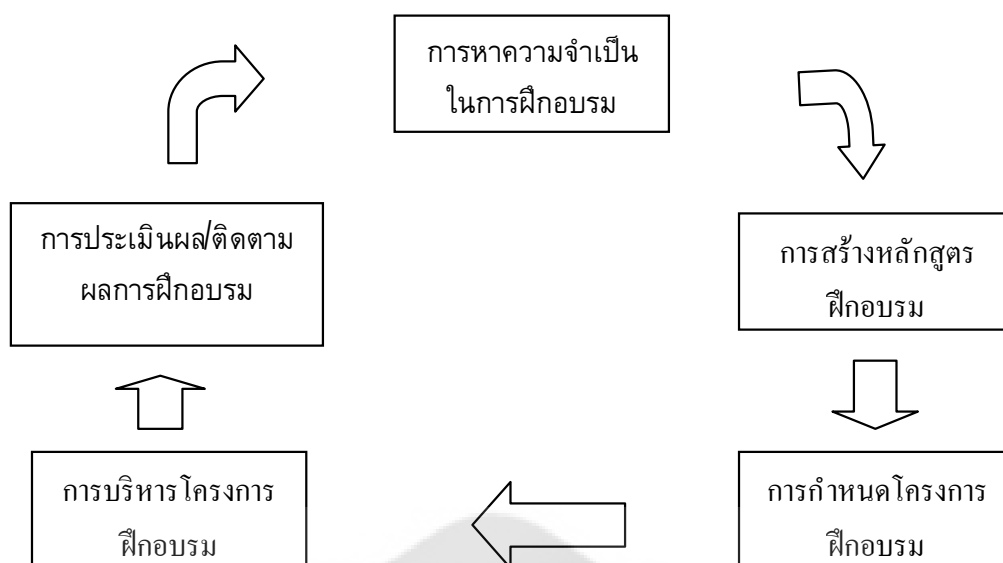
1. หลักด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินคุณค่าได้

2. หลักด้านความรู้สึกรู้ ได้แก่ ทัศนคติ การปรับตัว และค่านิยม

3. หลักด้านทักษะความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่และความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง "กระบวนการหรือ ขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้" และได้จัดกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างคร่าวๆ ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 6 กระบวนการฝึกอบรม

ที่มา: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2532). กระบวนการฝึกอบรม. ใน เอกสารประกอบการบรรยายการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม. หน้า 1.

จากภาพประกอบ 6 กระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีความสมบูรณ์ และเกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบายย่อ ๆ สำหรับแต่ละขั้นตอน ของกระบวนการฝึกอบรมได้ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายาม หาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็นโครงการฝึกอบรมให้ หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์การเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไขปรับปรุงด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรมประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และแสดงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง และเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อนจำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์การทดสอบและการประชุม เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่า มีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และ

พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้นมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับ หัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุกลงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ดังที่เรียกว่า "โครงการฝึกอบรม" เป็นการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และที่สำคัญคือ ผู้บริหารซึ่งมีอำนาจอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่าย จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของการฝึกอบรม โดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เขียนขึ้นเป็นสื่อตนเอง

4. การบริหารโครงการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนนี้ ในตำราการบริหารงานฝึกอบรม บางเล่มระบุเป็นขั้นของ "การดำเนินการฝึกอบรม" แต่เนื่องจากผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า ถึงแม้จะดูเหมือนว่าการดำเนินการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดโครงการฝึกอบรม หากแต่ที่จริงแล้ว การดำเนินการฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารโครงการฝึกอบรม เพราะการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้น นอกจากมาจาก วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรม ซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมพอที่จะสามารถวางแผน และดำเนินงานธุรการทั้งหมดในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนนี้เป็นการบริหารโครงการฝึกอบรมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรทราบทั้งหมดส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะต้องมีบทบาทหลัก ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน ฯลฯ และในขณะเดียวกัน ยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมให้การฝึกอบรมดำเนินไปตาม กำหนดการจัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สำหรับ ผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้น อาจไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามที่ระบุไว้ในโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในขั้นตอนของการกำหนดโครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่า จะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้ เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการเองก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback ใช้พิจารณาประกอบในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเช่นเดียวกันในครั้ง/รุ่นถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การตัดสินคุณค่าของโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นมาเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนด

ครอนบาค (Cronbach. 1963: 64) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินว่าเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตัดสินใจโดยที่การประเมินที่เหมาะสมนั้นต้องพิจารณาหลาย ๆ ด้าน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษากระบวนการ (Process studies) ด้านที่ 2 การวัดศักยภาพของผู้เรียน (Proficiency measurement) ด้านที่ 3 การวัดทัศนคติ (Attitude measurement) และด้านที่ 4 การติดตามผล (Follow-up studies) โดยเน้นว่าการประเมินไม่ควรประเมินเฉพาะจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ควรประเมินหรือตรวจสอบผลข้างเคียงของโครงการด้วย เพื่อจะได้หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขกระบวนการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สคริฟเวน (Scriven.1967: 92) ในด้านการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมีความเห็นสอดคล้องกับครอนบาคและได้แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

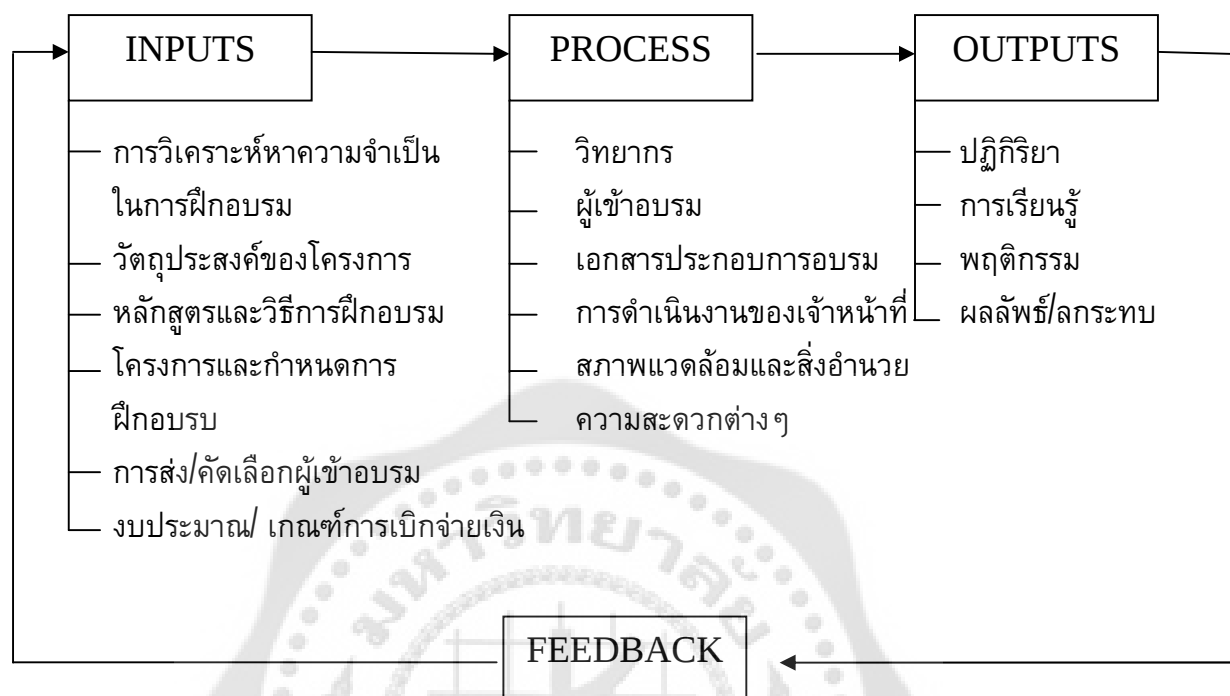
1. การประเมินระหว่างการดำเนินการ (Formative evaluation)
2. การประเมินผลรวม (Summative evaluation)

และได้เน้นว่าการประเมินขาดความสมบูรณ์ ถ้ามิได้พิจารณาในเรื่องคุณค่าที่ได้รับโดยเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานของโครงการ การประเมินจะต้องพิจารณาดูสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้นมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่

นันทนา รามขงกูร (2531: 26) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม ควรจะครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs)
2. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process)
3. ผลจากการฝึกอบรม (Outputs)

ซึ่งแต่ละส่วน จะมีปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา หรือตรวจสอบในการประเมินผล การฝึกอบรม ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 ปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา หรือตรวจสอบในการประเมินผลการฝึกอบรม

ที่มา: กองฝึกอบรม, กระทรวงสาธารณสุข. หลักการและแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2531. เอกสารประกอบการบรรยาย

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สุพล เพชรานนท์ (2542: 16-17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 9 ประการดังนี้

1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่ และผู้มีประสบการณ์แล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน
2. ทำให้ประหยัด การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน ลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลง การทำงานน้อยลง งานเสียน้อยลง อัตราการหมุนเวียนของพนักงานลดลงและความไม่พอใจระหว่างพนักงานลดน้อยลง
3. พัฒนาคุณภาพชีวิต ประสพการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิธีการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น
4. ทำให้ขวัญของพนักงานดีขึ้น ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ช่วยย่นระยะเวลาเรียนรู้งาน ในกรณีรับพนักงานใหม่ หรือเปลี่ยนหน้าที่การทำงานหากปล่อยให้เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน จะต้องใช้เวลามาก และอาจเกิดความเสียหายต่องาน การฝึกอบรมช่วยทำให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องทันทีหลังจากผ่านการฝึกอบรม

6. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาให้คำแนะนำแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารจะได้ใช้เวลาสำหรับการคิดพัฒนางานในด้านอื่น ๆ มากขึ้น

7. สร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อองค์กร การฝึกอบรมจะช่วยสร้างความเข้าใจในค่านิยม จิตประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรได้ถูกต้องตรงกัน อันจะส่งผลให้ได้รับความสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

8. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ความคิด ด้านเจตคติ และด้านทักษะปฏิบัติ จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้องเต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

9. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร

วิภาวรรณ กนิษฐนาคะ (2542: 6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร
2. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา
3. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง
4. ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประโยชน์ของการฝึกอบรม คือ ช่วยปรับปรุง เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ถูกต้อง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการฝึกอบรมตามทัศนะของแฮมบลิน (ปรีชา ศรีวัลย์, 2525: 9; อ้างอิงจาก Hamblin A.C. 1968. *Evaluation and Control of Training*) เป็นการประเมินคุณค่าเบ็ดเสร็จของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม หรือกำหนดการที่เกี่ยวกับสังคมและการเงิน การประเมินผลเป็นการวัดต้นทุน-กำไรทั้งหมดของการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง หรือของโครงการและไม่เพียงแต่วัดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น ยังใช้การพิจารณาตัดสินใจในการกำหนดการจัดฝึกอบรมในการค้นหาคุณค่าของการฝึกอบรมในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ (รวิวัตร สิริภูบาล, 2543: 34; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน, 2523) แต่ในบางโครงการที่ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องวัดออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น โครงการของรัฐบาลที่อยู่ในรูปสวัสดิการสังคม องค์กรทางทหารเหล่านี้

นิยมวัดในรูปแบบการใช้หลักต้นทุน-ประสิทธิผล Cost-Effectiveness Analysis (ปรีชา ศรีวาลย์. 2525: 98; อ้างอิงจาก Hamblin A.C. 1968. *Evaluation and Control of Training*) การวิเคราะห์ ต้นทุน-ประสิทธิผล (Cost-Effectiveness Analysis) เป็นที่นิยมใช้ในการประเมินโครงการทางสังคม เมื่อไม่สามารถจะตีค่าผลตอบแทนเป็นเงินได้ หรือเมื่อตีค่าเป็นเงินแล้วอาจจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนสูงในกรณีที่ผลตอบแทนเป็นรูปนามธรรม เช่น โครงการทางการศึกษา หรือโครงการสุขภาพอนามัย เราจึงวัดผลตอบแทนออกเป็นรูปของ “ประสิทธิผล” ต่อหน่วยค่าใช้จ่ายหรือทุนที่ใช้ไป (นิศา ชูโต. 2538:137)

แนวความคิดเกี่ยวกับ Cost-Effectiveness Analysis

นิศา ชูโต (2518: 121) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลนั้นใช้ได้ทั้ง 2 ช่วง คือ ช่วงระยะการวางแผนและหลังจากเมื่อโครงการได้ดำเนินไปแล้ว การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลก็เพื่อที่จะรู้คุณค่าของเงินที่ได้ใช้จ่ายหรือลงทุนไปจริง

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531: 116) ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลนั้น นำเอาหน่วยของประสิทธิผล ซึ่งก็คือคุณภาพของการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น โดยวัดจากคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากการสอบวัดก่อนหลังการฝึกอบรม เทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

นักวิจัยประเมินผลเล็งเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นวิธีที่ลดความยุ่งยากในการประเมินค่าผลของโครงการให้เป็นเงินตรา โครงการใดๆที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและไม่สามารถวัดค่าของผลได้ที่เกิดขึ้นให้อยู่ในรูปของตัวเงินได้ ก็วิเคราะห์โครงการโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล

ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ (2530: 135) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล หมายถึง การวัดประสิทธิภาพของส่วนผลของปัจจัยต่างๆ กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการถ้าเราระบุเป้าหมายได้ชัดเจนจะสามารถวัดระดับความสำเร็จออกมาด้วยกลุ่มเครื่องชี้ (indicator)

ในการกำหนดตัวบ่งชี้ผลการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมินนั้นโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น กรมอาชีวศึกษา (2532: 15) ใช้วัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก โดยมีเครื่องชี้ คือ 1. ความรู้พื้นฐานในวิชาชีพ 2. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอาชีพ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์โดยใช้ Cost - Effectiveness Analysis มีดังนี้

1. แปลวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมให้เป็นวัตถุประสงค์ที่วัดได้ (ปริมาณ)
2. วัดผลได้ ก็คือค่าคะแนนความรู้ทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการสอบวัดก่อนและหลังการฝึกอบรมเฉลี่ย (ประสิทธิผล)
3. หาค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมเท่ากับค่าใช้จ่ายเฉลี่ย
4. หาอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล ซึ่งก็คือการประเมินอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล หมายถึง ผลหารระหว่างค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่มีหน่วยเป็นเงินกับผลที่ได้มิได้เป็นตัวเงิน ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ ประหยัด เปี่ยมสมบูรณ์. (2529: 817)

$$\text{อัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล} = \frac{\text{ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย}}{\text{คะแนนเพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม}}$$

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ราชนัย ชื่นหัว (2552: 80-81) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย พบว่า ได้ใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งสิ้น 3,875,450.74 บาท มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 70 คน เฉลี่ยค่าใช้จ่ายคนละ 55,363.58 บาท และจากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการฝึกอบรม ซึ่งได้วิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลจากผลการทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน จึงแยกการอภิปรายผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมจากผลการทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการวิเคราะห์ค่าคะแนนผลการทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม พบว่า มีค่าคะแนนความก้าวหน้าเพิ่มสูงขึ้น เท่ากับ 24.04 คะแนน ซึ่งสามารถคำนวณอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลได้ เท่ากับ 2,916.62 บาท หมายความว่า ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 คะแนน จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น เป็นเงิน 2,916.62 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

2. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมมีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 13.28 คะแนน ซึ่งสามารถคำนวณอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 4,168.94 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 4,168.94 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวมในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 17.13 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 3,231.97 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 3,231.97 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 11.20 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 4,943.18 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 4,943.18 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรม มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 11.52 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 4,805.87 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 4,805.87 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

ธีรวัฒน์ พิเชฐวงศ์ (2546: 121) ได้ศึกษา ประสิทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารที่ดิระดับสูง รุ่นที่ 19 ประจำปี พ.ศ. 2545 ของกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ว่า มีความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรที่ควรปรับปรุงเป็นการเร่งด่วนมากที่สุด ได้แก่ วิชาการศึกษาดูงานโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าควรจัดสถานที่ศึกษาดูงานให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ ในหมวดวิชาการวิจัยประเมินผล ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการศึกษาให้สัมพันธ์กับเนื้อหาที่ต้องศึกษาในหมวดวิชานี้ และสำหรับระยะเวลาในการฝึกอบรมจาก 48 วันทำงานการ เป็น 60 วันทำการ

เกล็ดแก้ว ยศเจริญกิจ (2547: 80-81) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ความรู้พื้นฐานด้านการตรวจสอบภาษีสำหรับข้าราชการระดับ 3-5” กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2 สรรพากรภาค 1. พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโครงการในด้านการนำไปใช้ประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำคะแนนแบบทดสอบ Post – test ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว มีประสิทธิผลด้านความรู้ความเข้าใจ 3. เปรียบเทียบประสิทธิผลที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า อายุการรับราชการ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบอายุรายได้ และการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ พบว่าประสิทธิผลการฝึกอบรมแตกต่างกันอยู่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

โณมเพ็ญ สนธยานนท์ (2527: 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตร การบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ซึ่งอบรมในปี พ.ศ. 2522, 2524 และ 2526 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ทางการบริหารเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และมีผลให้พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถนำความรู้นั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ระดับปานกลางค่อนข้างมาก

วิชญ์ ลีนะวงศ์ (2547: 62) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โรงเรียนฝึกอบรมวิชาชีพกรุงเทพมหานคร(ดินแดง 2) จำแนกตามคุณลักษณะของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน 7 คุณลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับความรู้ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540: 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในการฝึกอบรมทั่วไปจุดเน้นจะอยู่ที่เนื้อหาสาระ (Subject content usage) และการประยุกต์ (Applications) มากกว่าการจำ ทั้งนี้เพราะผู้เข้ารับการอบรมจะทำประโยชน์ได้จากสิ่งที่เป็นเนื้อหาของการอบรม ที่มีประโยชน์มากต่อประสิทธิผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความคาดหวังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการปฏิบัติงานบางอย่างและการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านเนื้อหาที่ได้มาจากการฝึกอบรม

สุชานันท์ เปรมกมลธรรม (2546: 78) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางยกเว้นความชัดเจนความสอดคล้องและความสามารถคาดหวังประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับดี

สหพันธ์ พูลทวี (2547: 65-67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมพนักงาน CALL CENTER บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร AGENT 1 ผลการศึกษาพบว่า เพศมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานและไม่มีประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญที่ได้จากการปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจในระบบงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน จึงมีความคิดเห็นต่อการจัดการฝึกอบรมในทุกๆ ด้านแตกต่างกัน ได้รับรู้จากการฝึกอบรมและความสามารถในการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อัจฉรา แสงขำ (2534: 60) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น โดยการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล พบว่า เมื่อวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและประสิทธิผลของการฝึกอบรม ซึ่งก็คือ ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและคะแนนที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม นำค่าที่ได้ทั้ง 2 มาหาความสัมพันธ์โดยการใช้อยู่

$$\text{อัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล} = \frac{\text{ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย}}{\text{คะแนนเพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม}}$$

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมที่สูงคือ ค่าวัสดุฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 35.13 รองลงมา คือ ค่าเบี้ยเลี้ยงเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 30.50 ค่าตอบแทนวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 16.34 ค่าวัสดุเชื้อเพลิง คิดเป็นร้อยละ 10.89 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมคะแนนที่ได้รับหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนที่ได้รับก่อนการฝึกอบรม

สิริวิลาส มณฑลโสภณ (2537: 77) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทน โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยอาศัยเกณฑ์ของการวิเคราะห์โครงการ ด้วยการเปรียบเทียบต้นทุนจากโครงการฝึกอบรม อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นของบริษัทในการจัดฝึกอบรม รวมถึงค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) และเปรียบเทียบต้นทุนที่เกิดขึ้นในเวลาที่แตกต่างกัน จึงต้องคิดปรับค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินในช่วงเวลาเดียวกันเสียก่อน (ด้วยการคิดลด (Discounting)) เงินในอนาคตมีมูลค่าเป็นค่าเงินในปัจจุบัน (Present Value) โดยพิจารณาต้นทุนการฝึกอบรมดังนี้

ต้นทุนการฝึกอบรม = ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม + ต้นทุนค่าเสียโอกาสในการฝึกอบรม

โดยได้ทำการศึกษารอบคลุมทั้งในรูปของต้นทุนรวม ต้นทุนเฉลี่ย และต้นทุนส่วนเพิ่มของการจัดฝึกอบรม จากผลการศึกษาได้ให้ข้อสรุปว่าวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนเฉลี่ยเป็นวิธีที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โครงการนี้มากที่สุด

กิตติพร รอดรุ่งเรือง (2545: 52-53) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” พบว่า จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด “โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม” ปี 2543-2544 ซึ่งพิจารณาจาก จำนวนผู้เข้าอบรม หาดด้วย ต้นทุนรวม การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน มี 2 กรณี คือ

1. ประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด พบว่า ประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด รวมทั้งสิ้น มีค่า 0.1238 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้ 0.1238 คน และในปี 2544 มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด มีค่า 0.0692 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ดำเนินการจัดฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ 0.0692 คน ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนรุ่นที่จัดฝึกอบรมมากกว่า 2 รุ่น แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น

2. ประสิทธิผลของต้นทุนกรณีจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตร พบว่า ประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรรวมทั้งสิ้น มีค่า 0.097 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ดำเนินการจัดฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ 0.097 คน ในปี 2544 มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด มีค่า 0.057 แสดงให้เห็นถึงต้นทุนที่ใช้ดำเนินการจัดฝึกอบรม 1 บาท สามารถจัดอบรมให้ผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรได้ 0.057 คน เมื่อเทียบกับประสิทธิผลของต้นทุนพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมดมีประสิทธิผลของต้นทุนลดลง เนื่องจาก การเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวมกรณีรวมต้นทุนค่าเสียโอกาส และจำนวนผู้เข้าอบรมจนจบหลักสูตรมีจำนวนลดลง แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของต้นทุนขึ้นอยู่กับต้นทุนรวมที่เพิ่มขึ้นและจำนวนผู้เข้าอบรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาล สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม

การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 25 เมษายน – 18 กรกฎาคม 2553 โดยมีรายละเอียด ดังนี้ .-

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 คน
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 21 คน โดยประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัย ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมและแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

แบบสอบถามของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของผู้ฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าแบบ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท Likert Scale (Rensis Likert.1967: 97) ซึ่งมีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากการฝึกอบรม

แบบสอบถามของผู้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท Likert Scale (Rensis Likert, 1967: 97) ซึ่งมีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษาวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขแบบ

สอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) โดยนำไปทดสอบกับพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือโดยสถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เป็นวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้ารับการฝึกอบรมจากการทดลองได้ค่า 0.9515 และหลังการฝึกอบรมจากการทดลองได้ค่า 0.9612 และผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชาก่อนการฝึกอบรมจากการทดลองได้ค่า 0.862 และหลังการฝึกอบรมจากการทดลองได้ค่า 0.893 ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ

ได้ทำการทดลองใช้ (Try-Out) ในวันที่ 11 สิงหาคม 2554 ที่สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 137)

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อออกหนังสือขอข้อมูลค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง จากสถาบันพระปกเกล้า
2. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อออกหนังสือถึงเลขาธิการคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติของความอนุเคราะห์ให้พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลในวันที่ 16-18 สิงหาคม 2554 และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณค่าสถิติ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลรายการงบประมาณรายจ่ายโครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบร้อยละ
3. เป็นคำถามตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และเป็นคำถามตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายข้อ แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 85) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลจากการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลจากการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

5. เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และทำการแจกแจงความถี่ของคำตอบที่ได้

6. วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาในหลักสูตรและด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยรวม

7. เป็นคำถามตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และเป็นคำถามตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายบุคคล จากผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ชูศรี วงศ์รัตน์ (2546: 35)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบจากผู้ตอบแบบสอบถาม} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$$

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2546: 35)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมเฉลี่ย
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายของข้อมูล โดยใช้สูตรของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2546: 65) ดังนี้

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

เมื่อ S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum fx^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum fx)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.4 การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค โดยใช้สูตร (Cronbach, Lee J. 1970: 161)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 K แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
 $\sum S \frac{2}{i}$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 $S \frac{2}{t}$ แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถาม

เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถาม จากการทดลองใช้ (Try-Out) มีความเชื่อมั่น 0.75 ขึ้นไป ถือว่ามีความเชื่อมั่น

สูตรการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายโดยรวมของการฝึกอบรม (Total Cost:TC) และค่าใช้จ่ายค่าเฉลี่ย

$$ATC = \frac{TC}{N}$$

- เมื่อ ATC = ค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง ค่าเอกสารตลอดหลักสูตร รวมทั้งค่าเดินทาง อาหารและสถานที่พักในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่หลักสูตรฯ กำหนด
- TC = ผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วยค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง ค่าเอกสารตลอดหลักสูตร รวมทั้งค่าเดินทาง อาหารและสถานที่พักในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่หลักสูตรฯ กำหนด
- N = จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด

สูตรการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

$$O_1 = \frac{ATC}{AT_1}$$

กำหนดให้

- เมื่อ O_1 = ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ATC = ค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง ค่าเอกสารตลอดหลักสูตร รวมทั้งค่าเดินทาง อาหาร และสถานที่พักในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่หลักสูตรฯ กำหนด
- AT_1 = ค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มหลังจากการฝึกอบรม

สูตรการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

$$O_1 = \frac{ATC}{AT_1}$$

กำหนดให้

เมื่อ O_2 = ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ATC = ค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง ค่าเอกสารตลอดหลักสูตร รวมทั้งค่าเดินทาง อาหารและสถานที่พักในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่หลักสูตรฯ กำหนด

AT_2 = ค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม

โดย $\bar{X}_1$ = ค่าคะแนนเฉลี่ยจากตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นรายด้าน หรือ โดยรวม

$\bar{X}_2$ = ค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมมาภิบาล สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลของการฝึกอบรม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ เพื่อให้การแปลความหมายเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยจากตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นรายด้าน หรือโดยรวม
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถาม
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MAX	แทน	ค่าคะแนนสูงสุด
MIN	แทน	ค่าคะแนนต่ำสุด
TC	แทน	ผลรวมค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินในการดำเนินการจัดฝึกอบรม
ATC	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดการฝึกอบรม
AT ₁	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มหลังจากการฝึกอบรม
AT ₂	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม
O ₁	แทน	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
O ₂	แทน	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลจากการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อโครงการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 คน เกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานสังกัด โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานสังกัด

รายการข้อมูล	จำนวน (คน) (N = 40 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	42.5
หญิง	23	57.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	15	35.5
ปริญญาโท	24	60.0
อื่นๆ ระบุ	1	2.5
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	1	2.5
1 – 2 ปี	1	2.5
มากกว่า 2 ปี	10	25.0

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการข้อมูล	จำนวน (คน) (N = 40 คน)	ร้อยละ
หน่วยงานสังกัด		
สำนักความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ	2	5
สำนักตรวจสอบการใช้ความถี่วิทยุ	4	10
กลุ่มภารกิจงานด้านงบประมาณ	2	5
สำนักการคลัง	3	7.5
สำนักพัฒนานโยบายกฎและกติกา	2	5
สำนักองค์การระหว่างประเทศ	1	2.5
สำนักการบริการอย่างทั่วไป	2	5
กลุ่มงานสำนักเลขานุการคณะอนุกรรมการ		
วิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์	1	2.5
สำนักกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคม	2	5
กลุ่มภารกิจด้านบริหารเลขหมายโทรคมนาคม	2	5
สำนักการประชุมและเลขานุการ	3	7.5
สำนักงานปฏิบัติการและติดตามประเมินผล	2	5
สำนักกิจการกรรมการ	3	7.5
สำนักการอนุญาตกิจการเฉพาะกิจ	2	5
สำนักบริหารทั่วไป	1	2.5
สำนักทรัพยากรบุคคล	2	5
สำนักการอนุญาตประกอบกิจการ	2	5
ส่วนตรวจสอบภายใน	1	2.5
สำนักวิศวกรรมและเทคโนโลยีโทรคมนาคมแห่งชาติ	3	7.5

จากตาราง 1 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.5

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.5 อื่นๆ คือการศึกษา ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

หน่วยงานสังกัด พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสำนักตรวจสอบการใช้ความถี่วิทยุมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10 รองลงมาคือสำนักการคลัง , สำนักการประชุมและเลขานุการ , สำนักกิจการกรรมการ , สำนักวิศวกรรมและเทคโนโลยีโทรคมนาคม คิดเป็นร้อยละ 7.5 และสำนักองค์การระหว่างประเทศ , กลุ่มงานสำนักเลขานุการคณะกรรมการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ , สำนักบริหารทั่วไป , ส่วนตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้บังคับบัญชา ตามเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง

รายการข้อมูล		จำนวน (คน) (N = 21)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	11	52.38
	หญิง	10	47.62
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาตรี	7	33.3
	ปริญญาโท	14	66.7
	ปริญญาเอก	-	-
ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหารระดับต้น	2	9.5
	ผู้บริหารระดับกลาง	19	90.5
	ผู้บริหารระดับสูง	-	-

จากตาราง 2 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.38 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.62

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 66.70 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.3

ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 90.5 และระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 9.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม เป็นการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวม

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1. ด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร	2.96	0.54	ปานกลาง	4.46	0.31	มาก
2. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.49	มาก	4.76	0.27	มากที่สุด
รวม	3.32	0.63	ปานกลาง	4.61	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.96) และหลังการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76) และด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวม

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1.ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ความเข้าใจ	3.18	0.43	ปานกลาง	4.31	0.28	มาก
2.ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	3.37	0.39	ปานกลาง	4.38	0.21	มาก
รวม	3.28	0.42	ปานกลาง	4.35	0.25	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18 และ 3.37) ตามลำดับ และหลังการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31 และ 4.38) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1. ท่านทราบว่า ธรรมนูญเป็นเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง ตามวิถีธรรมาธิปไตย ปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรม รวมทั้งมีการจัดระบบองค์กรและกลไกต่างๆ ในส่วนราชการ องค์การของรัฐ รัฐบาล การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น ตลอดจน องค์กรอิสระ และองค์กรเอกชน ทั้งที่เป็น นิติบุคคลภาคเอกชนและภาคประชาสังคม	2.53	0.68	ปานกลาง	4.07	0.35	มาก
2. ท่านทราบ หลักธรรมนูญ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า	2.47	0.85	น้อย	4.72	0.45	มากที่สุด
3. ท่านทราบ เกี่ยวกับธรรมนูญในหลักนิติธรรม ว่าคือ กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีความเป็นธรรม สามารถ ปกป้องคนดี และสามารถลงโทษคนไม่ดีได้ โดยดำเนินการ ของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและ ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากภาคประชาชน	2.80	0.69	ปานกลาง	4.25	0.59	มาก
4. ท่านทราบ เกี่ยวกับธรรมนูญในหลักคุณธรรม ว่าคือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร และความมีระเบียบวินัย	3.15	0.77	ปานกลาง	4.63	0.49	มากที่สุด
5. ท่านทราบ เกี่ยวกับธรรมนูญในหลักความโปร่งใส ว่าคือ การที่สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ตลอดจนมีระบบหรือ กระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่ง เป็นการสร้างความไว้วางใจ และช่วยให้การทำงานปลอด จากการทุจริตคอร์รัปชัน	3.20	0.76	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด
6. ท่านทราบ เกี่ยวกับธรรมนูญในหลักการมีส่วนร่วม ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิด ความสามัคคีและความร่วมมือกันที่ดีเกิดขึ้น	2.95	0.78	ปานกลาง	4.32	0.47	มาก
7. ท่านทราบเกี่ยวกับธรรมนูญในหลักความรับผิดชอบ ว่า เป็นความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม และใส่ใจ ปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไข ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.05	0.60	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
8. ท่านทราบเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า ว่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวม และมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า และบริการที่มีคุณภาพ	2.75	0.71	ปานกลาง	4.37	0.49	มาก
9. ท่านทราบ ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่อย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจจะเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้	2.85	0.74	ปานกลาง	4.37	0.58	มาก
10. ท่านทราบ ความหมายการคอร์รัปชัน หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สิน เงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ โดยเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายและศีลธรรม โดยจะส่งผลต่อสังคม เศรษฐกิจและบ้านเมือง	3.47	0.64	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด
11. ท่านทราบถึงผลกระทบของการคอร์รัปชันว่าส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม หลายประการ อาทิเช่น ทำให้ผู้ยากไร้เสียสิทธิพึงได้รับ เช่น เด็กนักเรียนได้รับแจกนมที่ไม่ได้มาตรฐาน และในภาคหน่วยงานทำให้วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป เช่น มีการจ่ายสินบนหรือเรียกสินบนเพื่อดำเนินการตามหน้าที่	3.37	0.74	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
รวม	2.96	0.54	ปานกลาง	4.46	0.31	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร ความคิดเห็นโดยรวม ก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาความหมายของการคอร์รัปชันในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.47) รองลงมาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาธรรมาภิบาลในการปกครองบ้านเมือง (ค่าเฉลี่ย = 2.53),เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 2.80), เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.15), เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย = 3.20), เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 2.95),เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.05),เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 2.75), ความหมายของจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย = 2.85),ผลกระทบของการคอร์รัปชัน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) อยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.47) และความคิดเห็นโดยรวม หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในเรื่ององค์ประกอบของของหลักธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย = 4.72) เป็นอันดับแรก และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.63) ,เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย = 4.57),เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลัก

ความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย = 4.60),ความหมายการคอร์รัปชัน(ค่าเฉลี่ย = 4.57), ผลกระทบของการคอร์รัปชัน (ค่าเฉลี่ย = 4.62) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก ธรรมชาติในการปกครองบ้านเมือง(ค่าเฉลี่ย = 4.07), เกี่ยวกับธรรมชาติในหลักนิติธรรม(ค่าเฉลี่ย = 4.25), เกี่ยวกับธรรมชาติในหลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 4.32), เกี่ยวกับธรรมชาติในหลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 4.37),ความหมายของจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย = 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
หลักนิติธรรม สามารถนำกฎ ระเบียบต่างๆของหน่วยงานมาใช้ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด อาทิเช่น ระเบียบ การรับ การจ่ายเงินของหน่วยงาน	3.67	0.57	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
หลักคุณธรรม สามารถปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว	3.95	0.64	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
หลักความโปร่งใส สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อาทิเช่น งานการเงิน ต้องสามารถตรวจสอบได้และมีความถูกต้อง	3.87	0.69	มาก	4.82	0.45	มากที่สุด
หลักการมีส่วนร่วม สามารถนำธรรมชาติมาใช้ในการทำงานเป็นทีม และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสามารถปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ	3.42	0.71	ปานกลาง	4.60	0.54	มากที่สุด
หลักสำนึกรับผิดชอบ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	3.92	0.52	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
หลักความคุ้มค่า สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และงานมีประสิทธิภาพ และสามารถนำงานมาวัดผลความสำเร็จได้	3.20	0.65	ปานกลาง	4.42	0.50	มาก
ด้านจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงานต้องมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยต้องคำนึงประโยชน์ของทางหน่วยงานและประชาชนที่มาใช้บริการจากหน่วยงาน	3.65	0.62	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
การทุจริตคอร์รัปชัน ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำ ผิดต่อกฎหมายและศีลธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สิน เงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ	3.75	0.63	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
รวม	3.68	0.49	มาก	4.76	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวม ก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในระดับมาก โดยนำหลักคุณธรรมไปใช้ประโยชน์เป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.95) หลักสำนึกรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.92), หลักความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย = 3.87), การทุจริตคอร์รัปชัน (ค่าเฉลี่ย = 3.75), หลักนิติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.67), ด้านจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ตามลำดับ รองลงมา ในส่วนรายข้อที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 3.42), หลักการคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 3.20) และหลังการฝึกอบรมความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในเรื่องหลักสำนึกรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.87) หลักนิติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.85), หลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.85), หลักความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย = 4.82), หลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 4.60), ด้านจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย = 4.80), การทุจริตคอร์รัปชัน (ค่าเฉลี่ย = 4.85) รองลงมา ส่วนรายด้านที่มีความเห็นในระดับมาก หลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 4.42) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
หลักนิติธรรม พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ กฎ ระเบียบต่างๆ ของหน่วยงาน มาประยุกต์ใช้ได้ถูกต้อง และมีความเข้าใจ ใน กฎ ระเบียบ ของหน่วยงาน ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	2.70	0.91	ปานกลาง	4.10	0.71	มาก
หลักคุณธรรม พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ธรรมภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในหน่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.85	0.77	ปานกลาง	4.10	0.38	มาก
หลักความโปร่งใส พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ความเข้าใจธรรมภิบาลในหลักความโปร่งใส มาใช้ในการบริหารงานให้มีความรัดกุม และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	3.50	0.55	มาก	4.37	0.49	มาก
หลักการมีส่วนร่วม พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสามารถสร้างเครือข่ายในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานได้	3.35	0.62	ปานกลาง	4.35	0.48	มาก
หลักสำนึกรับผิดชอบ พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้มาใช้ในการงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถรับผิดชอบในงานที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ และมีคุณภาพทั้งในด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมถึงจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.45	0.55	ปานกลาง	4.37	0.49	มาก
หลักความคุ้มค่า พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	2.47	0.71	น้อย	3.82	0.44	มาก
จรรยาบรรณ พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงจรรยาบรรณในการทำงาน ทั้งจรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน	3.65	0.83	มาก	4.70	0.56	มากที่สุด
การทุจริตคอร์รัปชัน พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม ทราบ และสามารถ ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ในหน่วยงาน	3.50	0.64	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
รวม	3.18	0.43	ปานกลาง	4.31	0.28	มาก

จากตาราง 7 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ความคิดเห็นโดยรวม ก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นในระดับมาก เรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) , เรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน (ค่าเฉลี่ย = 3.50),หลักความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย= 3.50) รองลงมา ความคิดเห็นในระดับปานกลาง หลักสำนักความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.45), หลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 3.35), หลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย = 2.85) , หลักนิติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 2.70) และในระดับน้อย หลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 2.47) และความคิดเห็นโดยรวมหลังการฝึกอบรม มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.70), เรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน (ค่าเฉลี่ย = 4.70) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก หลักนิติธรรม, หลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.10),หลักความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย = 4.37), หลักการมีส่วนร่วม(ค่าเฉลี่ย = 4.35),หลักสำนักรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.37),หลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ตามลำดับ



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม ในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม		
	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง	3.32	0.47	ปานกลาง	4.37	0.49	มาก
2.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ	3.97	0.58	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
3.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถบอกถึงข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานการทำงานได้	2.97	0.62	ปานกลาง	4.20	0.61	มาก
4.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาปรับปรุงในการทำงานได้	3.15	0.70	ปานกลาง	4.20	0.52	มาก
5.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ต่อสังคม	3.52	0.68	มาก	4.40	0.50	มาก
6.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ทำให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ	2.75	0.67	ปานกลาง	4.02	.015	มาก
7.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเสมอภาค และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความตรงต่อเวลา และพึงดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยอย่างประหยัดคุ้มค่า	3.20	0.61	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
8.พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน การปฏิบัติงาน เช่น รับเงินสินบนจากทำงาน	4.10	0.71	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
รวม	3.37	0.40	ปานกลาง	4.37	0.21	มาก

จากตาราง 8 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการฝึกอบรม ในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นโดยรวม ก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ (ค่าเฉลี่ย = 3.97), ในเรื่องการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย

= 3.52), ในเรื่องปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยไม่มีการทุจริตคอร์รัปชันการปฏิบัติงาน เช่น รับเงินสินบนจากทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง สามารถนำกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย = 3.32), การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถบอกถึงข้อมูลข่าวสาร ในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบการปฏิบัติการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.97), สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาปรับปรุงในการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.15), สามารถปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ทำให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย = 2.75), ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเสมอภาค และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความตรงต่อเวลา และพึงดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยอย่างประหยัดคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 3.20) และความคิดเห็นโดยรวมหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน การปฏิบัติงาน เช่นรับเงินสินบนจากทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.85), เรื่องความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ (ค่าเฉลี่ย = 4.77), รองลงมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถนำกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย = 4.37), การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถบอกถึงข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบการปฏิบัติการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.20), สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาปรับปรุงในการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.20), ในเรื่องการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.40), สามารถปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ทำให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย = 4.02), ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเสมอภาค และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความตรงต่อเวลา และพึงดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยอย่างประหยัดคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 4.22) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรและด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิผล การฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังปรากฏตามตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตาม
ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และระดับความก้าวหน้า

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการฝึกอบรม			ระดับ ความก้าวหน้า	
	$\bar{X}_1$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	$\bar{X}_1$	S.D
คิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.32	0.63	ปานกลาง	4.61	0.32	มากที่สุด	1.29	0.50
ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	3.28	0.42	ปานกลาง	4.35	0.25	มาก	1.07	0.39
รวม	3.30	0.53	ปานกลาง	4.48	0.32	มากที่สุด	1.18	0.46

จากตาราง 9 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม กับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเข้าใจพบว่า ก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิผลสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.32 และ 3.28 ตามลำดับ) และภายหลังการฝึกอบรม โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.48) โดยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิผลสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.61 และ 4.35 ตามลำดับ) และพิจารณาระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 1.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ต่างมีระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลสูงขึ้น โดยระดับความก้าวหน้าจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 1.29 และ 1.07 ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ดำเนินการโดยสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งคำนวณค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม ดังปรากฏตามตาราง 10

ตาราง 10 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยต่อคน ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม

(หน่วย: บาท)

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	ร้อยละ	เฉลี่ยต่อคน (N = 40)
ค่าเอกสารสิ่งพิมพ์	8,225.00	0.23	205.63
ค่ากระเป๋าสื่อเอกสารสำหรับผู้เข้าอบรม	11,000.00	0.31	275.00
ค่าอาหารกลางวัน	893,800.00	24.83	22,345.00
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	26,250.00	0.73	656.25
ค่าพิมพ์ใบประกาศนียบัตร	53,465.00	1.49	1,336.63
ค่าพาหนะเดินทางดูงานต่างประเทศ	1,543,000.00	42.86	38,575.00
ค่าพาหนะเดินทางดูงานในประเทศค่าน้ำมัน	542,800.00	15.08	13,570.00
ค่าที่พัก	346,080.00	9.61	8,652.00
ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการจัดฝึกอบรม	175,380.00	4.87	3,584.50
รวม	3,600,000.00	100.00	90,000.00

จากตาราง 10 พบว่า ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินการจัดฝึกอบรม “หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” เป็นเงินจำนวน 3,600,000.00 บาท เฉลี่ยคนละ 90,000.00 บาท รายการค่าใช้จ่ายที่สูงที่สุด ได้แก่ ค่าพาหนะเดินทางดูงานต่างประเทศ เป็นเงิน 1,543,000.00 บาท เฉลี่ยคนละ 38,575.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาได้แก่ ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 893,800.00 บาท เฉลี่ยคนละ 22,345.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.83 ส่วนค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุด ได้แก่ ค่าเอกสารสิ่งพิมพ์ เป็นเงิน 8,225.00 บาท เฉลี่ยคนละ 205.63 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.23 สำหรับรายการค่าใช้จ่ายต่างๆเรียงตามลำดับ ดังนี้ ค่ากระเป๋าสื่อเอกสารสำหรับผู้อบรม เป็นเงิน 11,000.00 บาท เฉลี่ยคนละ 275.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.31 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน 26,250.00 บาท เฉลี่ยคนละ 656.25 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.73 ค่าพิมพ์ใบประกาศนียบัตร เป็นเงิน 53,465.00 บาท เฉลี่ยคนละ 1,336.63 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.49 ค่าพาหนะดูงานในประเทศ ค่าน้ำมัน เป็นเงิน 542,800.00 บาท เฉลี่ยคนละ 13,570.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.08 ค่าที่พัก เป็นเงิน

346,080.00 บาท เฉลี่ยคนละ 8,652.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.61 ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการจัดฝึกอบรม เป็นเงิน 175,380.00 บาท เฉลี่ยคนละ 3,584.50 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.87

จากผลการวิจัย พบว่า เมื่อวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และประสิทธิผลของการฝึกอบรมทั้งจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม โดยใช้ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการจัดฝึกอบรมต่อคน และระดับความก้าวหน้าหรือคะแนนของประสิทธิผลที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น หลังจากการได้รับการฝึกอบรม และนำค่าที่ได้ทั้ง 2 รายการมาคำนวณหาความสัมพันธ์โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของหลักสูตร} &= \\ \text{ค่าใช้จ่ายโครงการฝึกอบรมฯ ทั้งหมด} &= 3,600,000 \text{ บาท} \\ \text{ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน} &= 90,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

ตาราง 11 แสดงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม และคะแนนที่เพิ่มขึ้น

(คะแนนเต็ม 100)

คะแนน	MAX	MIN	$\bar{X}_2$	S.D
ความคิดเห็นก่อนฝึกอบรม	92.00	36.00	62.05	9.12
ความคิดเห็นหลังฝึกอบรม	100.00	71.00	87.20	4.78
คะแนนที่เพิ่มขึ้น	8.00	35.00	25.15	2.97

จากตาราง 11 พบว่า คะแนนความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนสูงสุด = 92.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด = 36.00 คะแนน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน = 62.05 คะแนน หลังการฝึกอบรมมีคะแนนสูงสุด 100.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 71.00 คะแนน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน = 87.20 คะแนน และจากคะแนนสูงสุดและต่ำสุดก่อนการฝึกอบรม พบว่า มีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 8.00 คะแนน ในขณะที่ภายหลังการฝึกอบรมจากค่าคะแนนสูงสุดและต่ำสุด มีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 35.00 คะแนน และมีค่าเฉลี่ยคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 25.25 คะแนน

ตาราง 12 แสดงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม และคะแนนที่เพิ่มขึ้น

(คะแนนเต็ม 100)

คะแนน	MAX	MIN	$\bar{X}_2$	S.D
ความคิดเห็นก่อนฝึกอบรม	64.00	43.00	52.47	5.85
ความคิดเห็นหลังฝึกอบรม	74.00	64.00	69.57	2.49
คะแนนที่เพิ่มขึ้น	10.00	21.00	17.10	2.97

จากตาราง 13 พบว่า คะแนนความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนสูงสุด = 64.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด = 43.00 คะแนน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน = 52.47 คะแนน หลังการฝึกอบรมมีคะแนนสูงสุด 74.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 64.00 คะแนน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน = 69.57 คะแนน และจากคะแนนสูงสุดและต่ำสุดก่อนการฝึกอบรม พบว่า มีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 10.00 คะแนน ในขณะที่ภายหลังการฝึกอบรมจากค่าคะแนนสูงสุดและต่ำสุด มีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 21.00 คะแนน และมีค่าเฉลี่ยคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 17.10 คะแนน

ตาราง 13 แสดงผลลัพธ์เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น ตามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลโดยรวม และรายด้าน

รายการ	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม		คะแนนที่เพิ่มขึ้น		อัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล (หน่วย: บาท)
	$\bar{X}_2$	S.D	$\bar{X}_2$	S.D	$\bar{X}_2$	S.D	
1. ด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร	32.60	5.97	49.12	3.38	16.52	4.84	5,447.94
2. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน	29.45	3.90	38.07	2.16	8.62	3.68	10,440.83
รวม	31.02	5.26	43.60	6.23	12.58	5.83	7,514.21

จากตาราง 13 พบว่า คะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 31.02 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 43.60 คะแนน มีผลค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 12.58 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 7,514.21 บาท

หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 7,514.21 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนตาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร ก่อนการ ฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 32.60 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 49.12 คะแนน มีค่าผล คะแนนเพิ่มขึ้น = 16.52 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 5,447.94 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความ เข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรม เพิ่มขึ้น = 5,447.94 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ในการทำงาน ก่อนการฝึกอบรมมี = 29.45 คะแนน และ หลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 38.07 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.62 คะแนน มีอัตราส่วน ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,440.83 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสีย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 10,440.83 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

ตาราง 14 แสดงผลลัพธ์เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น ตามความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา และอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล โดยรวม และรายด้าน

รายการ	ก่อนการ ฝึกอบรม		หลังการ ฝึกอบรม		คะแนน ที่เพิ่มขึ้น		อัตราส่วนค่าใช้จ่าย ต่อประสิทธิผล (หน่วย: บาท)
	$\bar{X}_2$	S.D	$\bar{X}_2$	S.D	$\bar{X}_2$	S.D	
1. ด้านความรู้ ทักษะ ด้าน ความสามารถ ด้านความ เข้าใจ	25.48	3.48	34.53	2.52	9.05	2.97	9,944.75
2. ด้านพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน	27.00	3.17	35.05	1.69	8.05	3.23	11,180.12
รวม	26.24	3.39	34.79	1.99	8.55	3.12	10,526.31

จากตาราง 14 พบว่า คะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อน การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 26.24 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.79 คะแนน มีผลค่า คะแนนที่เพิ่มขึ้น = 8.55 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,526.31 บาท

หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 10,526.31 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนผลตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 25.48 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.53 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 9.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 9,944.75 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 9,944.75 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 27.00 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 35.05 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 11,180.12 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 11,180.12 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล โดยรวม และรายด้าน

รายการ	ก่อนการ ฝึกอบรม		หลังการ ฝึกอบรม		คะแนน ที่เพิ่มขึ้น		อัตราส่วนค่าใช้จ่าย ต่อประสิทธิผล (หน่วย: บาท)
	$\bar{X}_2$	S.D	$\bar{X}_2$	S.D	$\bar{X}_2$	S.D	
1. ด้านความรู้ ความเข้าใจใน เนื้อหาวิชาหลักสูตร	32.60	5.97	49.12	3.38	16.52	4.84	5,447.94
2. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ใน การทำงาน	29.45	3.90	38.07	2.16	8.62	3.68	10,440.83
3. ด้านความรู้ ทักษะ ด้าน ความสามารถ ด้านความ เข้าใจ	25.48	3.48	34.53	2.52	9.05	2.97	9,944.75
4. ด้านพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน	27.00	3.17	35.05	1.69	8.05	3.23	11,180.12
รวม	28.63	3.87	39.19	2.28	10.56	3.12	8,522.72

จากตาราง 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเข้าใจ พบว่า ก่อนการฝึกอบรม ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย = 28.63 คะแนน หลังการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย = 39.19 คะแนน และมีผลค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 10.56 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 8,522.72 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 8,522.72 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 32.60 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 49.12 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 16.52 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 5,447.94 บาท หมายความว่าค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 5,447.94 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ในการทำงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 29.45 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 38.07 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.62 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,440.83 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 10,440.83 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และพิจารณารายด้านของผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 25.48 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.53 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 9.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 9,944.75 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 9,944.75 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 27.00 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 35.05 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 11,180.12 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 11,180.12 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ตาราง 16 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความคิดเห็น (ความถี่)
1	ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากนโยบายของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1
2	ควรเพิ่มระยะเวลาที่ศึกษาในแต่ละวิชา เนื่องจากเวลาในบางวิชาไม่เพียงพอ ทำให้การสอนไม่ได้ลงลึกในรายละเอียด	1
3	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล เป็นโครงการที่ดี องค์กรควรจัดอบรมหลักสูตรเช่นนี้ให้กับพนักงานทุกระดับ เนื่องจากเป็นการเน้นให้ทราบถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เน้นให้ทุกคนสำรวจตัวเอง อย่าลืมห่วงอำนาจ เมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ถ้าผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่ผ่านการอบรมสามารถปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลได้ องค์กรและประเทศชาติต้องเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงสมควรให้มีการจัดหลักสูตรธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องตลอดไป	6
4	สำนักงาน ควรกำหนดให้แต่ละสายงานอบรมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักปฏิบัติ และเพื่อให้ประชาชนและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุด	2
5	นอกจากจะมีการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลแล้ว ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและสำนึกในเรื่องธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและพนักงาน	1

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เห็นว่า โครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล เป็นโครงการที่ดี องค์กรควรจัดอบรมหลักสูตรเช่นนี้ให้กับพนักงานทุกระดับ เนื่องจากเป็นการเน้นให้ทราบถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ถ้าผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่ผ่านการอบรมสามารถปฏิบัติตนตามหลัก
 ธรรมาภิบาลได้ องค์กรและประเทศชาติต้องเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงสมควรให้มีการจัดหลักสูตร
 ธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องตลอดไป เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ในการ
 ทำงาน รองลงมาเห็นว่า สำนักงานควรกำหนดให้ แต่ละสายงานอบรมธรรมาภิบาลในการ
 ปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักปฏิบัติ และเพื่อให้ประชาชนและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุด เนื่องจากแต่ละ
 สายงานภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป จึงควรมีการอบรมที่ตรงกับสายงานเพื่อ
 นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และนอกจากนั้นเห็นว่า ควรนำหลักธรรมาภิบาล
 มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากนโยบายของ
 ผู้บริหารในการกำหนดทิศทางหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ
 หลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและสำนึกในเรื่องธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องและทำ
 ให้เกิดผลดีต่อองค์กรและพนักงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลของการฝึกอบรม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
2. ผลการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
3. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงโครงการการฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
4. พัฒนาจิตสำนึกสาธารณะในการตัดสินใจในการทำงานให้เกิดแก่บุคลากรภายในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ซึ่งมีระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่างวันที่ 25 เมษายน - 18 กรกฎาคม 2553 ซึ่งมีระยะเวลาในการฝึกอบรม 25 วัน ที่สถาบันพระปกเกล้าศูนย์ราชการ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จำนวน 40 คน
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 21 คน โดยประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด จำนวน 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
2. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
3. ข้อจำกัดในการวิจัย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม โดยจะวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของโครงการฝึกอบรมเท่านั้น ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ใช้ไปจากการฝึกอบรม อาทิเช่น ค่าน้ำมัน ค่าพาหนะ ฯลฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามข้อมูลดังนี้

1. แบบบันทึกข้อมูลงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดที่ใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรม แบบสอบถามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย ความความคิดเห็นก่อนการฝึกอบรม และความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 ชุด ชุดละ 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าแบบ (Rating Scale) เป็นการศึกษาในภาพรวม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม

3. แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 ชุด ชุดละ 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าแบบ (Rating Scale) ในการประเมินความเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษาวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) โดยนำไปทดสอบกับพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยสถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เป็นวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach) ผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมจากการทดลองได้ค่า 0.9515 และหลังการฝึกอบรมจากการทดลองได้ค่า 0.9612 และผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชาก่อนการฝึกอบรม จากการทดลองได้ค่า 0.862 และหลังการฝึกอบรมจากการทดลองได้ค่า 0.893 ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับได้ทำการทดลองใช้ (Try-Out) ในวันที่ 11 สิงหาคม 2554 ที่สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 137)
5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยในส่วนของแบบสอบถามของผู้ฝึกอบรม จำนวน 40 ฉบับ ได้รับคืนแบบสอบถามมา จำนวน 40 ฉบับ คิดเป็น

ร้อยละ 100 และของผู้บังคับบัญชา จำนวน 21 คน โดยประเมินผู้ฝึกอบรมที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวน 40 คน ได้รับคืนแบบสอบถาม จำนวน 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลในวันที่ 16-18 สิงหาคม 2554 และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบ Checklist เกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยนำผลการประเมินความคิดเห็นจากการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายข้อ แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 85) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ได้ทำการอบรม และศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตรที่ได้ทำการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถ ทักษะในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยรวม เป็นคำถามตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และเป็นคำถามตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายบุคคล จากผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย เลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและการกระจายของตัวแปรต่างๆ โดยการรวบรวมความถี่และนำมาวิเคราะห์เป็นร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นการหาตัวกลางเลขคณิตของข้อมูลที่ใช้แจกแจงความถี่
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายโดยใช้สูตรของซูตริ วงศ์รัตน์ (2541: 35)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยใช้สูตร (Cronbach. 1970:161)
3. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายรวมของการฝึกอบรม (Total Cost: TC) เป็นผลรวมค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง ค่าเอกสารตลอดหลักสูตร รวมทั้งค่าเดินทาง อาหารและสถานที่พักในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศที่หลักสูตรฯ กำหนด
4. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตาม ความคิดเห็นจากการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชาตามความคิดเห็นระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ได้ทำการฝึกอบรม และการพัฒนาความ

สามารถ ทักษะ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้าน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

6. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม หาดด้วย ค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น ตามความคิดเห็นของการ ฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตาม ความคิดเห็น ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาวิชาที่ได้ทำการฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลของการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาความ คิดเห็นจากการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของผู้ เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 57.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วน ใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิด เป็นร้อยละ 37.5 อื่นๆ คือการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ระยะเวลาใน การทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ หน่วยงานสังกัด พบว่า ผู้เข้ารับ ฝึกอบรม ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสำนักตรวจสอบการใช้ความถี่วิทยุมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10 รองลงมาคือสำนักการคลัง, สำนักการประชุมและเลขานุการ, สำนักกิจการกรรมการ, สำนักวิศวกรรม และเทคโนโลยีโทรคมนาคม คิดเป็นร้อยละ 7.5 สำนักงานความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่าง ประเทศ, กลุ่มภารกิจด้านงานงบประมาณ, สำนักพัฒนานโยบายกฎและกติกา, สำนักการบริการ อย่างทั่วถึง, สำนักกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคม, กลุ่มภารกิจด้านบริหารเลขหมายโทรคมนาคม, สำนักปฏิบัติการและติดตามประเมินผล, สำนักการอนุญาตกิจการเฉพาะกิจ, สำนักทรัพยากรบุคคล, สำนักการอนุญาตประกอบกิจการ คิดเป็นร้อยละ 5 สำนักงานการระหว่างประเทศ, กลุ่มงานสำนัก เลขานุการคณะอนุกรรมการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์, สำนักบริหารทั่วไป, ส่วนตรวจสอบ ภายใน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

2. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินความคิดเห็นระดับ ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง จำนวน

21 คน โดยประเมินความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดจำนวน 40 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.38 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.62 ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 66.70 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.3 ระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 90.5 และระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 9.50

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาในหลักสูตร โดยรวม ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.96) และหลังการเข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76) และด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46)

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมใน ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยรวม ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18 และ 3.37 ตามลำดับ) และหลังการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31 และ 4.38) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเข้าใจ พบว่า ก่อนการฝึกอบรม ตามความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิผลสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 3.32 และ 3.28 ตามลำดับ) และภายหลังการฝึกอบรม พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.48) โดยความคิดเห็นการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิผลสูงกว่าความคิดเห็น

ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.61 และ 4.35 ตามลำดับ) และพิจารณาระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลตามความคิดเห็นการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 1.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ต่างมีระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลสูงขึ้น โดยระดับความก้าวหน้าของการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 1.29 และ 1.07 ตามลำดับ)

6. ข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม “โครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินการจัดฝึกอบรม “หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” เป็นเงินจำนวน 3,600,000.00 บาท เฉลี่ยคนละ 90,000.00 บาท รายการค่าใช้จ่ายที่สูงที่สุด ได้แก่ ค่าพาหนะเดินทางดูงานต่างประเทศ เป็นเงิน 1,543,000.00 บาท เฉลี่ยคนละ 38,575.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาได้แก่ ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 893,800.00 บาท เฉลี่ยคนละ 22,345.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.83 ส่วนค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุด ได้แก่ ค่าเอกสารสิ่งพิมพ์ เป็นเงิน 8,225.00 บาท เฉลี่ยคนละ 205.63 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.23 สำหรับรายการค่าใช้จ่ายต่างๆเรียงตามลำดับ ดังนี้ ค่ากระเป๋าสื่อเอกสารสำหรับผู้อบรม เป็นเงิน 11,000.00 บาท เฉลี่ยคนละ 275.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.31 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน 26,250.00 บาท เฉลี่ยคนละ 656.25 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.73 ค่าพิมพ์ใบประกาศนียบัตร เป็นเงิน 53,465.00 บาท เฉลี่ยคนละ 1,336.63 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.49 ค่าพาหนะดูงานในประเทศ ค่าน้ำมัน เป็นเงิน 542,800.00 บาท เฉลี่ยคนละ 13,570.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.08 ค่าที่พัก เป็นเงิน 346,080.00 บาท เฉลี่ยคนละ 8,652.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.61 ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการจัดฝึกอบรม เป็นเงิน 175,380.00 บาท เฉลี่ยคนละ 3,584.50 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.87

7. ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม สรุปได้ ดังนี้

7.1 วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลจากคะแนนที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม คะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 31.02 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 43.60 คะแนน มีผลค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 12.58 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 7,514.21 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 7,514.21 บาท ต่อผู้ฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 32.60 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 49.12 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 16.52 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 5,447.94 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 5,447.94 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 29.45 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 38.07 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.62 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,440.83 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 10,440.83 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

7.2 วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลจากคะแนนที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านการปฏิบัติงาน คะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 26.24 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.79 คะแนน มีคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 8.55 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,526.31 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 10,526.31 บาท ต่อผู้ฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนน ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 25.48 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.53 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 9.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 9,944.75 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 9,944.75 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 27.00 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 35.05 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 11,180.12 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 11,180.12 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

7.3 วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลจากคะแนนที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเข้าใจ พบว่า ก่อนการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย = 28.63 คะแนน หลังการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย = 39.19 คะแนน และมีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 10.56 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 8,522.72 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ทั้งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 8,522.72 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 32.60 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 49.12 คะแนน มีค่าผลคะแนนเพิ่มขึ้น = 16.52 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 5,447.94 บาท หมายความว่าค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 5,447.94 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 29.45 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 38.07 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.62 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,440.83 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 10,440.83 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และพิจารณารายด้านของผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 25.48 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.53 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 9.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 9,944.75 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 9,944.75 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 27.00 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 35.05 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 11,180.12 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 11,180.12 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

8. จากการประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ส่วนใหญ่เห็นว่า โครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล เป็นโครงการที่ต้องควรจัดอบรมหลักสูตรเช่นนี้ให้กับพนักงานทุกระดับ เนื่องจากเป็นการเน้นให้ทราบถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เน้นให้ทุกคนสำรวจตัวเอง อย่าลืมห่วงหลินอำนาจ เมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ถ้าผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่ผ่านการอบรมสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้ องค์การและประเทศชาติต้องเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงสมควรให้มีการจัดหลักสูตรธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องต่อไป เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน รองลงมาเห็นว่า สำนักงาน ควรกำหนดให้แต่ละสายงานอบรมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักปฏิบัติ และเพื่อให้ประชาชนและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุด เนื่องจากแต่ละสายงานภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป จึงควรมีการอบรมที่ตรงกับสายงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และนอกจากนั้นเห็นว่า ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากนโยบายของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและสำนึกในเรื่องธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและพนักงาน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ซึ่งวิเคราะห์จากการดำเนินการ “โครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” สามารถอภิปรายผล ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการฝึกอบรม

1.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการฝึกอบรมตามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.96) และหลังการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการ

ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76) และด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของราชันย์ ชื่นหัว (2552: 78) ที่ได้ทำการศึกษากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ของกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท.) รุ่นที่ 21 ประจำปีงบประมาณ 2552 มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ว่า ความรู้ตามหลักสูตรอยู่ในระดับมาก และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรและด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ได้กำหนดไว้

1.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการฝึกอบรมจากการประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18 และ 3.37) ตามลำดับ และหลังการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31 และ 4.38) ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของโณมเพ็ญ สนธยานนท์ (2527: 84) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับการ หลักสูตร การบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ซึ่งอบรมในปี 2522, 2524 และ 2526 ที่มีผลการวิจัยสรุปว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ทางการบริหารเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และมีผลให้พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถนำความรู้นั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก และอาจจะกล่าวได้ว่าการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สามารถพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน และเมื่อจบหลักสูตรการ

ฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงถือได้ว่าการฝึกอบรมตามหลักสูตรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ได้กำหนดไว้

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการฝึกอบรมตามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากระดับความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้าน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชา ในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน และการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในการประเมินประสิทธิผลจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า ก่อนการ ฝึกอบรม ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีประสิทธิผลสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.32 และ 3.28 ตามลำดับ) และภายหลังการฝึกอบรม โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็น ของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.48) โดยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีประสิทธิผลสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.61 และ 4.35 ตามลำดับ) และพิจารณาระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 1.18) และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม และ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ต่างมี ระดับความก้าวหน้าของประสิทธิผลสูงขึ้น โดยระดับความก้าวหน้าจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 1.29 และ 1.07 ตามลำดับ) ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของธีรพัฒน์ พิเชษฐวงศ์ (2546: 110 - 113) ที่ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการศึกษารอบหลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูงรุ่นที่ 19 ประจำปี พ.ศ.2545 ของ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า การศึกษารอบหลักสูตรนักบริหารงานที่ดิน ระดับสูง รุ่นที่ 19 ของกรมที่ดิน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความ คิดเห็นต่อการได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ว่า ความรู้ตามหลักสูตรอยู่ในระดับมาก และ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และอาจ กล่าวได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท.) รุ่น ที่ 21 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 ผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรสามารถพัฒนาผู้รับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ให้มีระดับความสามารถ/ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้มาก ขึ้น ทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการตามที่ได้กำหนดไว้

จึงอาจสรุปผลการศึกษาได้ว่า การฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ สามารถพัฒนาทักษะ และความสามารถในเนื้อหาวิชามากขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนทั้งด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการของการฝึกอบรมโดยทั่วไป คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรม จึงควรให้มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และองค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ พบว่า ได้ใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งสิ้น 3,600,000.00 บาท มีผู้ฝึกอบรม จำนวน 40 คน เฉลี่ย ค่าใช้จ่ายคนละ 90,000.00 บาท และจากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการฝึกอบรม ซึ่งได้วิเคราะห์ โดยใช้ข้อมูลจากการฝึกอบรมของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จึงแยกการอธิบายผลดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมตามความคิดเห็นจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์คะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 31.02 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 43.60 คะแนน มีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 13.28 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 7,514.21 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนจากผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 7,514.21 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

2.2 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

จากการวิเคราะห์คะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลจากการฝึกอบรม โดยรวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 26.24 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.79 คะแนน มีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 8.55 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,526.31 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวมทั้งด้าน

ความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 10,526.31 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลดังกล่าวข้างต้น ไม่อาจกล่าวได้ว่าค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในการฝึกอบรมโดยรวมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพิ่มขึ้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีกว่าเดิม โดยให้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มจากเดิม 1 คะแนน จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 10,526.31 บาท

2.3 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

จากการวิเคราะห์คะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลจากการฝึกอบรม โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย = 28.63 คะแนน หลังการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย = 39.19 คะแนน และมีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้น = 10.56 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 8,522.72 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมทั้งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 8,522.72 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักสูตร ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 32.60 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 49.12 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 16.52 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 5,447.94 บาท หมายความว่าค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 5,447.94 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 29.45 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 38.07 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.62 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 10,440.83 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 10,440.83 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน และพิจารณารายด้านของผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยรวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 25.48 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 34.53 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 9.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 9,944.75 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ ด้านความสามารถ ด้านความเข้าใจ ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 9,944.75 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ก่อนการ

ฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 27.00 คะแนน และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย = 35.05 คะแนน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น = 8.05 คะแนน มีอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผล = 11,180.12 บาท หมายความว่า ค่าคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น = 11,180.12 บาท ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล เป็นโครงการที่ดี องค์กรควรจัดอบรมหลักสูตรเช่นนี้ให้กับพนักงานทุกระดับเนื่องจากการเน้นให้ทราบถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เน้นให้ทุกคนสำรวจตัวเอง อย่าลืมห่วงหล่นอำนาจ เมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ถ้าผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่ผ่านการอบรมสามารถปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลได้ องค์กรและประเทศชาติต้องเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงสมควรให้มีการจัดหลักสูตรธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องตลอดไป เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มในระดับมากที่สุด และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งถือเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกระดับ ที่จะต้องมีความรู้ และมีหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทางองค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนี้เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ภายหลังการฝึกอบรมเมื่อจบหลักสูตรแล้ว ควรมีการติดตามประเมินผลของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยการทดสอบความรู้ ทักษะ ความสามารถในการเนื้อหาวิชาที่ได้ทำการฝึกอบรม รวมทั้งการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

3. ควรใช้ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมหรือผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ประกอบการบริหารงานด้านบุคลากรของหน่วยงาน อาทิเช่น นำไปพิจารณาในการเลื่อนระดับตำแหน่ง และสำนักงาน ควรกำหนดให้แต่ละสายงานอบรมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักปฏิบัติ และเพื่อให้ประชาชนและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการฝึกอบรมของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมต่อไป
2. ควรมีการเพิ่มตัวชี้วัดการบรรลุประสิทธิผลในด้านอื่นๆ อาทิเช่น หาค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่จ่ายไปในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ควรทำการศึกษาวิเคราะห์ในด้านประสิทธิภาพและผลตอบแทน เพื่อให้ทราบว่าการลงทุนในการพัฒนามนุษย์ด้วยการฝึกอบรมมีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ได้ลงทุนไปหรือไม่
4. ควรทำการศึกษาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมทั้งหมด ทั้งที่สามารถคำนวณเป็นต้นทุนได้และไม่สามารถคำนวณเป็นต้นทุนได้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่ายที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจน์ สมเกียรติกุล. (2527). การปกครองและการบริหารของไทยสมัยโบราณ/ควอริช. กรุงเทพฯ: ไทยวิวัฒนาการพิมพ์
- กิตติพร รอดรุ่งเรือง. (2545). การวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลของต้นทุนในการจัดฝึกอบรม”โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม”. ปรินูญานิพนธ์ สม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกล็ดแก้ว ยศเจริญกิจ. (2547). ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร”ความรู้พื้นฐานด้านการตรวจสอบภาษีสำหรับข้าราชการระดับ 3-5 “กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2 สรรพากรภาค 1. สารนิพนธ์ สม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมอาชีวศึกษา. (2532). รายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น – เคลื่อนที่. ถ่ายเอกสาร
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2540). เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ไบเรคมาร์เก็ตติ้ง ซอร์วิส.
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- โถมเพ็ญ สทนายนนท์. (2547). การติดตามประเมินหลักสูตรการศึกษาอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลางหลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพนรมิตรการพิมพ์
- ชนะศักดิ์ ยวบูรณ์. (2543). “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี” ใน การปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2538). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวิวัฒนาการพิมพ์
- ธีรพัฒน์ พิเชษฐวงศ์. (2546). ประสิทธิภาพการศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง รุ่นที่ 19 ประจำปี พ.ศ. 2545 ของกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. ปรินูญานิพนธ์ สม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- น้อย ศิริโชติ. (2534). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: อักษรสาสน์

- นันทนา รามชาวกูร. (2531). *หลักการและแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุขปี 2531*. กองฝึกอบรม.กระทรวงสาธารณสุข
- นิตา ชูโต. (2538). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: พีเอ็นการพิมพ์.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์; และบุญมี ลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญคง หันจาสิทธิ์. (2540). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- ประเทือง ทรัพย์เกิด. (2541). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานการศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาภาคกลาง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ปราชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). *การวิจัยประเมินผลหลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์นคร.
- ปรีชา ศรีวัลย์. (2525). *การประเมินผลและการควบคุมการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ปรีชา ชุ่มนาเสียว. (ม.ป.ป.). *แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร*. ม.ป.ท.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2550). *แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์*.สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2554. จาก www.hrtraining.co.th.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2544). *ศาสตร์แห่งการวิจัยทางการเมืองและสังคม*. กรุงเทพฯ: วิถีไทย.
- เรียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2537). *พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย*. กรุงเทพฯ: บารุงสาส์น.
- มานิตย์ ผิวขาว. (ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบการสอนเศรษฐศาสตร์แรงงาน*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยงยุทธ์ แจลม่วงษ์. (2530). *การลงทุนในทุนมนุษย์. เอกสารสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์กำลังคน* หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ภาณิ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- ราชันย์ ชื่นหัว. (2552). *การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย*. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิษณุ ลีเนวงศ์. (2547). ประสิทธิภาพของการฝึกอาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร (ดินแดง2). ปรินุญญาณิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ. (2542). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. (2540). เศรษฐศาสตร์จุลภาค. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ.
- สุพล เพชรานนท์. (2542). คู่มือการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: คุณพินอักษรกิจ
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2545). เอกสารการสอนเทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชานันท์ เปรมกมลธรรม. (2546). ทศนคติต่อการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- สมชาติ กิจบรรจง. (2545). เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพงษ์เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สหพันธ์ พูลทวี. (2547). ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมพนักงาน CALL CENTER. บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร AGENT 1. ปรินุญญาณิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงาน ก.พ. (2532). กระบวนการฝึกอบรม.เอกสารประกอบการบรรยาย การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- (2550). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่.เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจจากการลงทุนทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สิริวิลาส มณฑลโสภณ. (2537). การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร

- สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. (2548). การโทรคมนาคม. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2554, จาก http://www.ntc.or.th/index.php?option=com_content&task=category§ionid=8&id=85&Itemid=109.
- หยุด แสงอุทัย. (2502). หลักรัฐธรรมนูญทั่วไป. กรุงเทพฯ: แม่บ้านการเรือน.
- อาชวัน วายวานนท์; วินิต ทรงประทุม. (2523). การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในระบบ. เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรม สำนักฝึกอบรมสถาบัน กรุงเทพฯ: บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัจฉรา แสงขำ. (2534). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น โดยการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ ศ.ษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Cronbach Lee J.(1963). *Course improvement through Evaluation*. Ohio: Charles A Joames.
- Knack, S.; & Manning, N. (2000). *Towards consensus on governance indicators: selecting public management and broader governance indicators*. World Bank.
- Rensis Likert. (1967). *The Human organization: Its Management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Scriven, Michael. (1970). *The Methodology of Evaluation (Perspectives of curriculum Evaluation)*. Chicago: American Educational Research Associaton, Monograph series on Evaluation.
- Wexley, K.N.; & Latham, G.P. (1991). *Developing and training human resources in organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลการประเมินความคิดเห็นจากการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาของหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของ สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามวัดระดับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เปรียบเทียบระหว่างก่อนเข้ารับการฝึกอบรม กับหลังเข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเปิดเพื่อให้พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **ü** ลงวันช่อง **q** หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ

1. เพศ

q หญิง

q ชาย

2. ระดับการศึกษา

q ต่ำกว่าปริญญาตรี

q ปริญญาตรี

q ปริญญาโท

q อื่นๆ ระบุ.....

3. ระยะเวลาการทำงานผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑ ต่ำกว่า 1 ปี
- ๑ 1 – 2 ปี
- ๑ มากกว่า 2 ปี

3. หน่วยงานสังกัด

- ๑ สำนักความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
- ๑ สำนักตรวจสอบการใช้ความถี่วิทยุ
- ๑ กลุ่มภารกิจงานด้านงบประมาณ
- ๑ สำนักการคลัง
- ๑ สำนักพัฒนานโยบายกฎและกติกาก
- ๑ สำนักองค์การระหว่างประเทศ
- ๑ สำนักการบริการอย่างทั่วถึง
- ๑ กลุ่มงานสำนักเลขานุการคณะกรรมการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
- ๑ สำนักกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคม
- ๑ กลุ่มภารกิจด้านบริหารเลขหมายโทรคมนาคม
- ๑ สำนักการประชุมและเลขานุการ
- ๑ สำนักปฏิบัติการและติดตามประเมินผล
- ๑ สำนักกิจการกรรมการ
- ๑ สำนักงานการอนุญาตการเฉพาะกิจ
- ๑ สำนักบริหารทั่วไป
- ๑ สำนักทรัพยากรบุคคล
- ๑ สำนักการอนุญาตประกอบกิจการ
- ๑ ส่วนตรวจสอบภายในสำนักวิศวกรรมและเทคโนโลยีโทรคมนาคม
- ๑ อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์จากการฝึกอบรมของการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาล สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ ของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อวัดระดับด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการ กิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เปรียบเทียบระหว่างก่อนเข้ารับการฝึกอบรม กับภายหลัง เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อที่	เนื้อหาของหลักสูตร	ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม									
		ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	การทุจริตคอร์รัปชัน ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ กระทำความผิดต่อกฎหมายและศีลธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สิน เงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ										

ตอนที่ 3 ความเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง

การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมจากผู้บังคับบัญชาของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของ สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการประเมินระดับความสามารถของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยผู้บังคับบัญชาของพนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรม เปรียบเทียบระหว่างก่อนเข้ารับการฝึกอบรม กับภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเปิดเพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง **q** หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ

1. เพศ

q ชาย

q หญิง

2. ระดับการศึกษา

q ต่ำกว่าปริญญาตรี

q ปริญญาตรี

q ปริญญาโท

q ปริญญาเอก

q อื่นๆ ระบุ.....

3. ระดับตำแหน่ง

- ๑ บริหารระดับต้น
- ๑ บริหารระดับกลาง
- ๑ บริหารระดับสูง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ของผู้บังคับบัญชาในการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เปรียบเทียบระหว่างก่อนเข้ารับการฝึกอบรม กับภายหลังการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน									
		ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และหน้าที่ต่อสังคม										
6	พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ทำให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ										
7	พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเสมอภาค และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความตรงต่อเวลา และพึงดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยอย่างประหยัดคุ้มค่า										
8	พนักงานปฏิบัติการระดับสูงที่เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน การปฏิบัติงาน เช่นรับเงินสินบนจากทำงาน										

ตอนที่ 3 ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคม
แห่งชาติ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/ 4654

วันที่ 19 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวเกณิกา เจริญจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” โดยมี อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.รัชพันธุ์ เขยจิตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตร ธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการ โทรคมนาคม แห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเกณิกา เจริญจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/4656

วันที่ 19 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

เนื่องด้วย นางสาวเกณิกา เจริญจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” โดยมี อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม และ อาจารย์ประภาพร เพ็ญพิสุกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการวิเคราะห์ ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเกณิกา เจริญจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทช ๖๓๐๐/ ๕๕๕๕

สำนักงาน กสทช.

๘๘ ถ.พหลโยธิน ซอย ๘

สามเสนใน พญาไท

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๖๓ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ศธ ๐๕๑๕.๑๒/๔๖๕๘

ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งขอความอนุเคราะห์
ให้ นางสาวเกณิกา เจริญจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ ดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาล
สำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” ประจำปี
๒๕๕๓ โดยขอให้พนักงานปฏิบัติการระดับสูง จำนวน ๔๐ คน และผู้บังคับบัญชาของพนักงานปฏิบัติการ
ระดับสูง จำนวน ๒๑ คน ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม
หลักสูตรดังกล่าว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคม
แห่งชาติ อนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ อภิญา)

ปฏิบัติหน้าที่ รองเลขาธิการ ปฏิบัติการแทน

เลขาธิการ กสทช.

สำนักทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๗๑ ๐๔๕๑ ต่อ ๕๒๘

โทรสาร ๐ ๒๒๗๑ ๔๒๒๘



ที่ ศธ 0519.12/4 157

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า (นายวิฑูรย์ ตันกคุณนิต)

เนื่องด้วย นางสาวเกณิกา เจริญจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิภาพของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมบาลีบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” โดยมี อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานปฏิบัติการระดับสูงและผู้บังคับบัญชาของพนักงานปฏิบัติการระดับสูง ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรธรรมบาลีบาลสำหรับพนักงานปฏิบัติการระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2554

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเกณิกา เจริญจันทร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082-321-1702

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - ชื่อสกุล	เกณิกา เจริญจันทร์
วันเดือนปีเกิด	14 เมษายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16 หมู่ 3 ตำบลอาษา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานปฏิบัติการระดับกลาง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจาย กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สำนักงานคลัง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548

บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)
จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2554

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์)
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ