



รายงานวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก  
ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544):  
ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก  
เงินกองทุนประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2543

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชสิทธิ์ เจริญมีประเสริฐ  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์  
คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
พ.ศ. 2544

ISBN 974-347-028-3



รายงานวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก  
ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544):

ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก

เงินทุนงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2543

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2544

ISBN 974-347-026-3

1199052 33

30 เม.ย. 2545



สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เลขที่ ๗๕  
๕ 15  
เลขทะเบียน 010777  
วัน,เดือน,ปี ๑๖ ธค. ๕๕

หัวข้อวิจัย: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544): ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา

ผู้วิจัย: รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยสิทธิ์ เจริญมีประเสริฐ  
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไธย

ปีที่วิจัย: 2543-2544

หน่วยงาน: สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 3) ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจาก 4 แหล่งใหญ่ๆ คือ 1) จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดจำนวน 4 คน 2) จากแบบสอบถามหน่วยงานต่างๆจำนวน 68 หน่วยงานทั้งในกรุงเทพมหานคร และ 5 จังหวัดในส่วนภูมิภาคซึ่งมีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งหมด 1,306 โครงการ 3) จากแบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างภายหลังสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 1,019 คน และ 4) จากแบบสอบถามความพึงพอใจของลูกจ้างต่อการเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 3,095 คน ข้อมูลที่ได้รับคืนทั้งหมดถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC<sup>+</sup> ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--S.D.) มัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation--Q.D.) สัมประสิทธิ์การกระจายแบบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Coefficient of Variation --S.D.) หรือสัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variabtion--Q.D.) สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Multiple Regression Correlation--Stepwise) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และถ้าผลการทดสอบดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s Method) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 การนำนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติมีอยู่หลายแนวทาง โดยส่วนใหญ่จะเป็นการนำนโยบายแบบ เบ็ดเสร็จจากระดับบนสู่การปฏิบัติในระดับล่าง ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือ กลุ่มคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของประเทศ ก) มีโครงการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คิดเป็นร้อยละ 60.52 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมด ซึ่งโครงการส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมในด้านการให้ความรู้และ สติปัญญามากที่สุด รองลงมาเป็นกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ และการมีงานทำ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีดังกล่าวพบว่า ในภาพรวมของประเทศมีประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร้อยละ 68.33 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ ค่อนข้างดี เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข) นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจโดย รวมต่อความสำเร็จของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับ บัญชาพบว่า มี 11 ตัวบ่งชี้จาก 18 ตัวแปร เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สามารถอธิบายความพึงพอใจอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ของนายจ้างได้ร้อยละ 72.52 ( $R^2 = 0.7252$ ,  $\alpha = .05$ ) และตัวบ่งชี้สำคัญ ที่สุดเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถอธิบายความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาได้สูงสุด ร้อยละ 40.05 คือ "ความมีระเบียบวินัยของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา" ( $R^2 = 0.4005$ ,  $\alpha = .05$ ) และ ค) ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 8 ตัวบ่งชี้จากทั้งหมด 12 ตัวแปร โดยทั้ง 8 ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อ ความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 52.22 ( $R^2 = 0.5222$ ,  $\alpha = .05$ ) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดต่อการอธิบายความพึงพอใจของลูกจ้างหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาคือ "ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม" สามารถอธิบาย ความแปรปรวนได้ร้อยละ 30.30 ( $R^2 = 0.3030$ ,  $\alpha = .05$ )

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร ก) มีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คิดเป็นร้อยละ 44.47 ของ จำนวนโครงการรวมทั้งหมด ซึ่งโครงการส่วนใหญ่เน้นกิจกรรมในด้านการให้ความรู้และสติปัญญา มากที่สุด รองลงมาเป็นกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ การมีงานทำ และ การ พัฒนาฝีมือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปี ดังกล่าวพบว่า ในเขตกรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร้อยละ 69.62 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข) นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความ

พึงพอใจโดยรวมต่อความสำเร็จของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาพบว่า มี 13 ตัวบ่งชี้จาก 18 ตัวแปร เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สามารถอธิบายความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ของนายจ้างได้ร้อยละ 99.87 ( $R^2 = 0.9987, \alpha = .05$ ) โดยที่ตัวบ่งชี้สำคัญที่สุดเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถอธิบายความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาได้สูงสุดร้อยละ 47.34 คือ "ความมีคุณธรรมของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชา" ( $R^2 = 0.4734, \alpha = .05$ ) และ ค) ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาต่อการเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 6 ตัวบ่งชี้จากทั้งหมด 12 ตัวแปร โดยทั้ง 6 ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 79.42 ( $R^2 = 0.7942, \alpha = .05$ ) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดต่อการอธิบายความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาคือ "ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม" ตัวแปรนี้เพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความพึงพอใจได้ร้อยละ 47.81 ( $R^2 = 0.4781, \alpha = .05$ )

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค ก) มีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คิดเป็นร้อยละ 68.76 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมด ซึ่งโครงการส่วนใหญ่เน้นกิจกรรมในด้านการให้ความรู้และสติปัญญามากที่สุด รองลงมาเป็นกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ และการมีงานทำ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีดังกล่าวพบว่า ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) มีประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร้อยละ 67.98 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข) นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจโดยรวมต่อความสำเร็จของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาพบว่า มี 11 ตัวบ่งชี้จาก 18 ตัวแปร เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สามารถอธิบายความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ของนายจ้างได้ร้อยละ 74.54 ( $R^2 = 0.7454, \alpha = .05$ ) สำหรับตัวบ่งชี้ "ความมีระเบียบวินัยของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชา" เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดของ 11 ตัวบ่งชี้สำคัญ โดยสามารถอธิบายความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 46.31 ( $R^2 = 0.4631, \alpha = .05$ ) และ ค) ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาต่อการเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 8 ตัวบ่งชี้จากทั้งหมด 12 ตัวแปร โดยทั้ง 8 ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 48.33 ( $R^2=0.4833, \alpha=.05$ ) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดต่อการอธิบายความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาคือ "ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม" สามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 27.03 ( $R^2 = 0.2703, \alpha = .05$ )

5. ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พบว่า ก) ในกรุงเทพมหานครมีปัญหาสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน 2) งบประมาณ 3) เวลาและสถานที่ 4) บุคลากร และ 5) การจัดการ ข) ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ปัญหาที่สำคัญมีดังนี้คือ 1) การจัดการ 2) งบประมาณ 3) บุคลากร 4) เวลาและสถานที่ และ 5) การมีส่วนร่วมของประชาชน ตามลำดับ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Research Title: Human Resource Development in the Period of the First Two Years of the Eighth National Economic and Social Development Plan (1997-2001): Output, Outcome, and Problems

Researchers: Associate Professor Dr. Chaiyasit Chalermmeeprasert  
Associate Professor Dr. Suttanu Srisai

Year: 2000-2001

Agency: Policy and Management Development Institute  
Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate outputs, outcomes, and problems of the human resource development in the period of the first two years of the Eighth National Economic and Social Development Plan (the 8<sup>th</sup> NESDP). There was threefold: firstly, to study the process analysis of implementing the human resource development (HRD) policies in both of governmental and private sectors; secondly, to study outputs and outcomes of the HRD in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP; and thirdly, to study problems and suggestions of the HRD in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP. All data were collected from four sources as follows: 1) Interviewing 4 governors/deputy governors; 2) Departmental Questionnaire: 68 departments (that located in the Bangkok Metropolitan and five representatives of provincial areas), and all 1,306 projects; 3) Satisfactory Questionnaire for 1,019 bosses toward their employees who participated with the HRD projects; and 4) Satisfactory Questionnaire for all 3,095 employees who participated with the HRD projects. Completed data were analyzed by the SPSS/PC<sup>+</sup> program for Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation (S.D.), Median, Quartile Deviation (Q.D), Coefficient of Variation for S.D., Coefficient of Variation for Q.D., Multiple Regression Correlation–Stepwise, t-test, One-way Analysis of Variance and Post Hoc. By Scheffe's Method. Research results were as follows:

1. In the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP, there were many approaches for implementing the HRD policies. Most of them as completed packages were implied for practicing with the line from the top to the bottom. In this case, a provincial governor/representative or the HRD committee in the local area would be a mediator between that top and bottom lines.



2. As a whole of Thailand. a) Most of all (60.52 percent) as the HRD projects were performed in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP. The HRD activities were emphasized on developing knowledge and intellectual, health and sanitary, mental health, and finding out jobs, respectively. Moreover, the efficiency of the HRD in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP was at 68.33 percent, above average level when comparing with the establishing criteria. b) The total satisfaction of bosses on their employees after participating the HRD projects was at the good level. In addition, there were 11 from 18 variables as crucial indicators that could explain the variance of the boss satisfaction at 72.52 percent, and were significant at .05 level. The indicator "discipline of employee" was the best predictor (40.05 percent) on the boss satisfaction. c) The total satisfaction of employee after finishing a study/training/workshop in the HRD projects, there were 8 from 12 variables as crucial indicators that could explain the variance of the employee satisfaction at 52.22 percent, and were significant at .05 level. The indicator "adequacy of materials (hardware and software)" was the best predictor (30.30 percent) on the employee satisfaction after participating the HRD projects.

3. As a whole of Bangkok Metropolitan area. a) Most of all (44.47 percent) as the HRD projects were performed in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP. The HRD activities were emphasized on developing knowledge and intellectual, health and sanitary, mental health, finding out jobs, and technical skills, respectively. Moreover, it was found that the efficiency of the HRD in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP was at 69.62 percent, above average level when comparing with the establishing criteria. b) The total satisfaction of bosses on their employees after participating the HRD projects was at the good level. In addition, there were 13 from 18 variables as crucial indicators that could explain the variance of the satisfaction of bosses at 99.87 percent, and were significant at .05 level. The indicator "virtue of employee" was the best predictor (47.34 percent) on the boss satisfaction. c) The total satisfaction of employee after finishing the study/training/workshop in the HRD projects, there were 6 from 12 variables as crucial indicators that could explain the variance of the employee satisfaction at 79.42 percent, and were significant at .05 level. The indicator "adequacy of materials (hardware and software)" was the best predictor (47.81 percent) on the employee satisfaction after finishing study/training/workshop in the HRD projects.

4. As a whole of Provincial area. a) Most of all (68.76 percent) as the HRD projects were performed in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP. The HRD activities were emphasized on developing knowledge and intellectual, health and sanitary, mental health, and finding out jobs, respectively. Moreover, the efficiency of the HRD in the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP was at 67.98 percent, above average level when comparing with the establishing criteria. b) The total satisfaction of bosses on their employees after participating the HRD projects was at the good level. There were 11 from 18 variables as crucial indicators that could explain the variance of the boss satisfaction at 74.54 percent, and were significant at .05 level. In addition, the indicator "discipline of employee" was the best predictor (46.31 percent) on the boss satisfaction. c) The total satisfaction of employee after finishing the study/training/workshop in the HRD projects, there were 8 from 12 variables as crucial indicators that could explain the variance of the employee satisfaction at 48.33 percent, and were significant at .05 level. In addition, an indicator "adequacy of materials (hardware and software)" was the best predictor (27.03 percent) on the employee satisfaction after finishing study/ training/workshop in the HRD projects.

5. Problems from the HRD projects in the period of the first two years of the 8<sup>th</sup> NESDP: a) In the Bangkok Metropolitan area, the crucial problems were as follows: 1) participation of people in the HRD projects; 2) budgeting; 3) timing and place for developing human resource; 4) personnel; and 5) management, respectively, and b) In the Provincial area, the crucial problems of the HRD projects were: 1) management; 2) budgeting; 3) personnel; 4) timing and place for developing human resource, and 5) participation of people in the HRD projects, respectively.

## กิติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่ปรึกษาโครงการ (ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ) ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา (นายบัญญัติ จันทน์เสนา) รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น (นายเกียรติศักดิ์ ตุงคะมณี) รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ (นายอมรพันธุ์ นิมานิชท์) รองผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง (นายเอนก เกษมสุข) ผู้อำนวยการเขตต่างๆในกรุงเทพมหานครและหัวหน้าส่วนราชการทุกคนในระดับจังหวัดที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยฉบับนี้จะไม่สามารถเสร็จสิ้นสมบูรณ์ได้ตามระยะเวลาถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพมนุษยในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ทั้งที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)และรวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่ได้ให้ข้อมูลครบถ้วนสำหรับการวิจัยในเรื่องนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีรายนามข้างต้นไว้เป็นอย่างสูง สำหรับความดีของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเรื่องนี้ทุกคน นอกจากนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบันนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไธย์

สถาบันวิจัยสังคม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ข
กิตติกรรมประกาศ .....	ญ
รายการตารางประกอบ .....	จ
รายการแผนภูมิประกอบ .....	ต
บทที่	
1 บทนำ .....	1
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
- ขอบเขตการวิจัย .....	3
- ผลที่ได้รับจากการวิจัย .....	4
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	5
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	47
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการประเมินผล .....	47
- การตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้น .....	48
- การพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน .....	49
- การพัฒนาเครื่องมือและพัฒนาระบบการจัดการข้อมูล .....	50
- การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	52
- การประมวลผล วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล .....	55
- ตัวอย่างกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	59
- การจัดทำและนำเสนอรายงานผลการศึกษา .....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	61
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 .....	63
“ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการการนำนโยบายการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน”	
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 .....	67
“ศึกษา ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8”	

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
- ส่วนที่ 2.1 ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของประเทศ .....	69
- ส่วนที่ 2.2 ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	103
- ส่วนที่ 2.3 ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) .....	134
- ส่วนที่ 2.4 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) .....	168
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 .....	172
“ศึกษา สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8”	
- ส่วนที่ 3.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนกรุงเทพมหานคร.....	172
- ส่วนที่ 3.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด).....	175
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	178
สรุปผลการวิจัย .....	180
อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	204
บรรณานุกรม .....	212
ภาคผนวก .....	215
- ภาคผนวก 1: แบบสัมภาษณ์การวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8: ผลผลิตผลลัพธ์ และสภาพปัญหา .....	216
- ภาคผนวกที่ 2: แบบสอบถามกรม/หน่วยงาน สังกัดกระทรวง/ทบวง เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8: ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา .....	219

### สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
- ภาคผนวกที่ 3: แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้เข้ารับการ ศึกษา/ฝึก/อบรม ตาม โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540-2541) .....	226
- ภาคผนวกที่ 4: แบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตาม โครงการ หรือแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540-2541) .....	228



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1	ข้อแตกต่างระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษา และ การพัฒนา ..... 14
2	ประมาณการสัดส่วนคนยากจนรายภาคในปี พ.ศ. 2539-2540 ..... 30
3	อายุขัยเฉลี่ยของประชากรไทยจำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2538 ..... 30
4	เครือข่ายของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เปิดดำเนินการในต่างจังหวัดแล้ว ..... 32
5	จำนวนโครงการ (N) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation--Q.D.) และสัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation--C.V. <sub>Q.D.</sub> ) ของแผนหรือโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมในสองปีแรกของปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็นภาพรวมของประเทศ ..... 69
6	จำนวน และ ร้อยละของโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็นภาพรวมของประเทศ ..... 72
7	จำนวนและร้อยละการเน้นในด้านต่างๆของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ในภาพรวมของประเทศ ..... 73
8	งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อโครงการ (ตามแผนและได้รับจริง) ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในภาพรวมของประเทศ ..... 74
9	จำนวนครั้งที่จัดให้มีขึ้นในแต่ละโครงการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 ในภาพรวมของประเทศ ..... 75
10	ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างภายหลังที่ผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ..... 76
11	ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างพอใจหรือได้รับภายหลังที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ..... 78
12	จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 83

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	ทัศนคติและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง ภายหลังจากสำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) ..... 85
14	สรุปผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรคัดสรร (Selected Variables) ระหว่างก่อนและหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) ..... 88
15	สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway Analysis of Variance)ระหว่างกลุ่มอาชีพที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) ..... 89
16	สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของกลุ่มอาชีพที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ..... 90
17	สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway Analysis of Variance) ระหว่างระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) ..... 92
18	สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ..... 93
19	สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) ..... 95



## รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของ กลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) .....	96
21	ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างพอใจหรือได้รับภายหลังที่สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	99
22	จำนวนโครงการ (N) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation-Q.D.) และสัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation-C.V. <sub>Q.D.</sub> ) ของแผนหรือโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมในสองปีแรกของปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็น กรุงเทพมหานคร .....	103
23	จำนวน และ ร้อยละของโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็น กรุงเทพมหานคร .....	105
24	จำนวนและร้อยละ การเน้นในด้านต่างๆของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ใน กรุงเทพมหานคร .....	106
25	งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อโครงการ (ตามแผนและได้รับจริง) ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ใน กรุงเทพมหานคร .....	107
26	จำนวนครั้งที่จัดให้มีขึ้นในแต่ละโครงการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 ใน กรุงเทพมหานคร .....	108
27	ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างภายหลังที่ผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม .....	109
28	ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างในกรุงเทพมหานครพึงพอใจหรือได้รับภายหลังที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม .....	111
29	จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพมหานคร ...	117

## รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30	119
<p>ทักษะและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร มหานครภายหลังสำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) .....</p>	
31	122
<p>สรุปผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรคัดสรร (Selected Variables) ระหว่างก่อนและหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมของบุคคลใน กรุงเทพมหานครตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) .....</p>	
32	123
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพในกรุงเทพมหานครที่มีต่อความพึงพอใจต่อ ตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) .....</p>	
33	124
<p>สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของกลุ่มอาชีพในกรุงเทพมหานคร ที่มี ความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) .....</p>	
34	125
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way Analysis of Variance) ระหว่างระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมใน กรุงเทพมหานคร ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ภายหลังจากการเข้ารับการ ศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) .....</p>	
35	126
<p>สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการ ศึกษา/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method)....</p>	
36	128
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มรายได้(บาทต่อเดือน)ของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ในกรุงเทพมหานคร ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภายหลังจากการศึกษา/ฝึก/ อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) .....</p>	

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
37	สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของ กลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) .....	129
38	ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานครพึงพอใจหรือได้รับ ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) .....	131
39	จำนวนโครงการ (N) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation-Q.D.)และสัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation-C.V. <sub>Q.D.</sub> ) ของแผนหรือโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมในสองปีแรกของปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็นส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) .....	134
40	จำนวน และ ร้อยละของโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็นภูมิภาค (ต่างจังหวัด) .....	137
41	จำนวน และ ร้อยละ การเน้นในด้านต่างๆของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ใน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด) .....	138
42	งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อโครงการ (ตามแผนและได้รับจริง) ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในภูมิภาค (ต่างจังหวัด) .....	139
43	จำนวนครั้งที่จัดให้มีขึ้นในแต่ละโครงการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 ใน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด) .....	140
44	ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง ในส่วน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างภายหลังจากผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม .....	141
45	ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างใน ส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)พึงพอใจหรือได้รับภายหลังจากผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม..	144

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
46	จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในสวนภูมิภาค ..... 149
47	ทัศนคติและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างใน สวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ภายหลังจากสำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาฉบับ 8 (พ.ศ. 2540-2541) ..... 151
48	สรุปผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรคัดสรร (Selected Variables) ระหว่างก่อนและหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมของบุคคล ในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) ..... 154
49	สรุปผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรคัดสรร (Selected Variables) ระหว่างก่อนและหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมของบุคคลใน สวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) ..... 155
50	สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของกลุ่มอาชีพในสวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method).... 156
51	สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way Analysis of Variance) ระหว่าง กลุ่มระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมใน สวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ภายหลังจากการ เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541) ..... 158
52	สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการ ศึกษา/ฝึก/อบรมในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ..... 159

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
53	สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มรายได้(บาทต่อเดือน) ของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภายหลังการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541).....	161
54	สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของ กลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) .....	162
55	ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) พึงพอใจหรือได้รับภายหลังที่สำเร็จการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) .....	164
56	ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) จำแนกตามส่วนกรุงเทพมหานคร ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) และ ในภาพรวมของประเทศ .....	170
57	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในส่วนของ กรุงเทพมหานคร .....	172
58	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในส่วนของ ภูมิภาค (ต่างจังหวัด) .....	175

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่	หน้า
1. ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค .....	12
2. ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ .....	13
3. ระบบย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	14
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (ยุทธศาสตร์หลัก 7 ประการ)....	26
5. กลไกการแปลงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติ .....	27
6. ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการประเมินผล .....	48
7. กระบวนการดำเนินการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ .....	48
8. กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ .....	63
9. กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ .....	181

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



# บทที่ 1 บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากกระแสการพัฒนาแบบโลกาภิวัตน์และการที่กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือหรือปัจจัยด้านการผลิต เพื่อสนองความต้องการพัฒนาให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม โดยไม่ได้คำนึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีเจตคติหรือทัศนคติที่เหมาะสมในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยที่ดำเนินการภายใต้กรอบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับประเทศไทยทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ อาทิเช่น การขยายตัวของชุมชนเมือง การขยายตัวของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการทำให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนไทย การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่กลายเป็นสังคมแข่งขัน มีพฤติกรรมในลักษณะชิงดีชิงเด่นตัวใครตัวมันสูงขึ้นมากกว่าเดิม ระบบเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนจากระบบการผลิตที่มีภาคการเกษตรกรรมเป็นแกนกลางไปสู่ระบบการผลิตที่มีการอุตสาหกรรมเป็นแกนกลาง การก้าวเข้าสู่สภาพความเป็นโลกาภิวัตน์ที่ผลกระทบของความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ มีผลกระทบบถึงระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างรวดเร็วและรุนแรง ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนและก้าวหน้าไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีพัฒนาการรวดเร็ว จนทำให้ความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่เดิมเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไปอย่างรวดเร็ว การมีระบบการเมืองที่เป็นระบบเปิดและมีลักษณะมุ่งผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม มีการผูกขาดอำนาจและมุ่งปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มตนเองอย่างชัดเจนและสูงมากขึ้น การขาดจิตสำนึกในผลประโยชน์ของส่วนรวม

กระแสการพัฒนาแบบโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและแผ่ถึงกันไปทั่วโลกได้ทำให้ประเทศทุกประเทศต้องหันมาให้ความสนใจกับการประเมินสถานภาพปัจจุบันของตนเองโดยการประเมินผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและการประเมินขีดสมรรถนะในเชิงจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง รวมทั้งกำหนดทิศทางเป้าหมายแนวยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง ในส่วนของประเทศไทยก็เช่นกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ตระหนักถึงประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากเดิมที่ถือว่าคนเป็นเพียงปัจจัยในการผลิตหรือการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประการหนึ่ง มาเป็นกระบวนทัศน์ที่ถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นแกนกลางของการดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังจะเห็นได้จากยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ปรากฏอยู่ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540, หน้า 5) ดังนี้

#### 8.1 การพัฒนาศักยภาพของคน

ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสมและมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพ และ โอกาสในการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาจิตใจให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญา และ ทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิต และสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพอนามัยที่มุ่งส่งเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้าและมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค

#### 8.2 การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน

ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน การสร้างโอกาสให้ คน ครอบครัว ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและสังคม การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันด้านต่างๆแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง การเสริมสร้างขีดความสามารถในระบบอำนาจยุติธรรมและระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน และการส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีบทบาทในการพัฒนาคนและประเทศให้สมดุลและยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นประเด็นที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทยจะต้องให้ความสำคัญและจัดให้มีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องผ่านกิจกรรมและกระบวนการต่างๆที่หลากหลายทั้งในสวนของการให้การศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาในระหว่างการทำงาน โดยทุกองค์กรจะต้องถือว่าการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนในรูปแบบหนึ่งที่ต้องครบทุกแห่งควรดำเนินการ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า (แม้ว่าอาจจะต้องใช้ต้นทุนการดำเนินการที่มีมูลค่าสูง) และจำเป็นต้องอาศัยความมุ่งมั่นเอาจริงเอาจังของผู้บริหารในการดำเนินงานและต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการที่ค่อนข้างยาวนานก็ตาม หนึ่งความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ



ที่ 8 จะขึ้นอยู่กับกระบวนการแปลงกรอบนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและจัดเป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จ (Key-Success Factors) ที่สำคัญของการดำเนินงานในช่วงต้นของแผน

ดังนั้นเพื่อที่จะช่วยให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องในสังคมไทย ทั้งในส่วนของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินไปได้ อย่างถึงพร้อมทั้งในเชิงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คณะนักวิจัยจึงเห็นสมควรจัดให้มีการศึกษาวิจัยในเชิงการประเมินกระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) นโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประเมินผลกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Retrospective Process Evaluation) ที่ได้ดำเนินการในช่วงครึ่งแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ขึ้น เพื่อที่หน่วยงานส่วนราชการที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารการพัฒนาของประเทศทุกระดับ จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงรูปแบบ วิธีการ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองและหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วง 2 ปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการดำเนินการในช่วงสองปีหลังของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้จะเน้นอยู่ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) โดยเน้นการศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ ผลผลิต ผลลัพธ์ สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาจะได้มาจาก การวิเคราะห์เชิงเอกสาร (Documentary Analysis) การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Surveying by Questionnaire Approach) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviewing) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Observation) กรณีศึกษา (Case Studies) และ การประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็น (Seminar for Brain Storming)
3. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยใช้เวลาประมาณ 1 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ ตุลาคม 2542 ถึง กันยายน 2543

### ผลที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบถึงแผน กระบวนการ ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนทราบถึง ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. หน่วยงาน ส่วนราชการ หรือ ภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีข้อมูลสารสนเทศประกอบการวินิจฉัยสั่งการด้านการปรับปรุงกรอบนโยบายและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ที่ประสบอยู่
3. การวิจัยในลักษณะนี้จะเป็นตัวอย่างหรือเป็นแนวทางให้ผู้สนใจทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้ศึกษาหรือวิจัยให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ของประเทศต่อไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541): ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา" นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการวิเคราะห์ที่ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเพื่อศึกษาผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ตลอดจนศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการดำเนินการในช่วงสองปีหลังของแผน 8 ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับคือได้ทราบถึงแผน กระบวนการ ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ และได้ทราบผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนหน่วยงาน ส่วนราชการหรือองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ที่ประสบอยู่ ซึ่งเมื่อศึกษาจากเอกสารและผลงานการวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องแล้ว มีผลต่างๆสรุปได้ดังนี้

ในเรื่องของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2540) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ไว้ว่า "เมื่อประเทศไทยย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย" นั่นคือกระแสโลกาภิวัตน์อันเกิดจากความก้าวหน้าด้านวิทยาการสื่อสาร โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญทำให้โลกไร้พรมแดน ทำให้โลกเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบใหม่ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและภัยที่คุกคามต่อการพัฒนาที่ถาวรของประเทศ

ในด้านเศรษฐกิจ กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ตลาดโลกกว้างขวางขึ้น มีการลงทุนข้ามชาติทั่วโลก มีการจัดตั้งองค์การการค้าโลกรวมกลุ่มการค้าทั้งในอเมริกา ยุโรป อาเซียน เพื่อสร้างความ

เป็นธรรมดา เศรษฐกิจและการค้าให้ทุกประเทศ ขณะเดียวกันระบบเศรษฐกิจของโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้น ทุกๆประเทศให้นโยบายการค้าเสรี มีความสำคัญทำให้เกิดการแข่งขันทางการค้าอย่างรุนแรงมากขึ้น

ในทางด้านสังคม คนไทยเลือกรับข่าวสาร เรียนรู้ข้อมูลข่าวสารรอบโลกในบ้านหรือที่ทำงานโดยผ่านเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์และสื่อต่างๆ ประกอบการเติบโตทางภาคธุรกิจและอำนาจข่าวสารเผยแพร่เข้าถึงบุคคล ทำให้หน่วยงานมีพลังในการต่อรองที่เพิ่มขึ้น มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น เกิดแรงกดดันให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ก่อให้เกิดวัตถุนิยม บริโภคนิยม การครอบงำทางวัฒนธรรมโดยชาติการกีดกันรอง และกระแสโลกาภิวัตน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดค่านิยมสากล เช่น ประชาธิปไตย กระแสด้านสิทธิมนุษยชน กระแสความเท่าเทียมกันของหญิงชาย ฯลฯ ทำให้ตระหนักว่าการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปในด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียวโดยละเลยมิติความเป็นมนุษย์ ครอบครัว ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมจะส่งผลให้เกิดสภาพการเสียดสมดุขของการพัฒนาที่รุนแรง ซึ่งในอนาคตหากไม่มีการแก้ไขแล้วคนและธรรมชาติจะไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างกลมกลืนและเกื้อกูลอาหารกันได้

ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้นำเอาการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลกมาเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมและตรงกับความต้องการของคนไทย โดยมีจุดมุ่งหมายให้สังคมไทยที่ปรารถนาเป็นดังนี้

ประเทศไทยจะก้าวไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2563 โดยเศรษฐกิจจะมีขนาดเป็นลำดับ 8 ของโลก คนไทยมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวไม่ต่ำกว่า 300,000 บาทต่อปี หรือประมาณ 12,000 เหรียญสหรัฐ ซึ่งวัด ณ ระดับราคาปี 2536 และสัดส่วนคนยากจนจะลดลงต่ำกว่าร้อยละ 5 ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนส่วนใหญ่ คนไทยจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี เศรษฐกิจจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสร้างสรรค์ มีระบบการค้าขายแบบเสรีที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมทันโลกทางเทคโนโลยี ชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยในภูมิภาคและชนบทไม่แตกต่างไปจากคนในเมืองหลวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาและจัดการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีระบบการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีภาคราชการที่มีประสิทธิภาพ มีนักการเมืองและข้าราชการที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความรู้ความสามารถสูงยึดผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก

ดังนั้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงนับเป็นก้าวแรกของการนำวิธีการใหม่ในการพัฒนาประเทศมาใช้เพื่อจัดระเบียบทางเศรษฐกิจและสังคมให้สามารถบรรลุถึงสภาวะอันพึงปรารถนาได้ โดยเปิดโอกาสให้คนไทยทุกกลุ่มสาขาอาชีพและภูมิภาคของประเทศเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างกว้างขวางตั้งแต่การเริ่มจัดทำแผน ซึ่งแนวคิดของการ

พัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีตได้ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อส่งออก แต่ปัจจุบันแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้ปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวมา เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยที่ขาดความสำเร็จของการพัฒนาทุกเรื่อง โดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่ใช่เป้าหมายสุดท้ายในการพัฒนาอีกต่อไป และปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผนจากการแยกส่วนรายสาขาจากเศรษฐกิจกับสังคม มาเป็นการพัฒนาแบบรวมส่วนหรือบูรณาการเพื่อให้แผนพัฒนาฯ อำนวยประโยชน์ให้คนไทยส่วนใหญ่ของประเทศอย่างแท้จริง

เมื่อเป็นเช่นนี้ยุทธศาสตร์ใหม่อันเป็นหัวใจสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงมีสองประการคือ ประการแรก พยายามเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐกับประชาชนให้มากที่สุด โดยให้ระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม และแก้ไขการขัดแย้งด้วยสันติวิธี ประการที่สอง คือปรับระบบกระบวนการและกลไกในการบริหาร แปลงแผนไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จัดงบประมาณและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีระบบการพัฒนาและติดตามผลเป็นประจำทุกปี เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการพัฒนาอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นไทในสังคมไทย

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคม ช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาที่ขาดความสมดุลคือ เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงวางวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีสุขภาพแข็งแรง มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง
2. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มั่นคง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มั่นคง และสมดุล เสริมสร้างโอกาสพัฒนาศักยภาพของคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม
4. เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

5. เพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น

เป้าหมายซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดผลการพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงมีวัตถุประสงค์หลักเป็นดังนี้

1. เพิ่มปริมาณการเตรียมความพร้อมทุกด้านของเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) อย่างมีคุณภาพ
2. เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ เตรียมขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 9 ปีเป็น 12 ปี รวมทั้งฝึกอบรมครูอาจารย์ทุกคนอย่างต่อเนื่อง
3. ยกกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการโดยให้ความสำคัญลำดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25-45 ปี
4. ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทได้รับโอกาสพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
5. ลดอัตราการประสูติอันตรายจากการทำงาน ลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ การขนส่ง วัตถุเคมีอันตราย และอัคคีภัยในอาคารสูง
6. รักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจของไทย ลดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดให้อยู่ในระดับร้อยละ 3.4 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และรักษาเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับเหมาะสมเฉลี่ยร้อยละ 4.5 ต่อปี
7. ระดมการออมของภาคครัวเรือนให้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
8. ขยายปริมาณและเพิ่มคุณภาพของบริการโครงสร้างพื้นฐานสู่ภูมิภาคและชนบท
9. ลดสัดส่วนคนยากจนของประเทศให้น้อยกว่าร้อยละ 10 ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
10. อนุรักษ์และฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ไว้ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของพื้นที่ของประเทศ รวมทั้งรักษาพื้นที่ป่าชายเลนให้คงไว้ไม่ต่ำกว่า 1 ล้านไร่ในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
11. สร้างโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพเกษตร ในรูปแบบของเกษตรกรรม ชาติ เกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน และ วนเกษตร
12. เพิ่มการลงทุนในการควบคุมและฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในเมือง ภูมิภาคและชนบท

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาคตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

1. พัฒนาศักยภาพคน ส่งเสริมโครงสร้างประชากรที่เหมาะสม การกระจายของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ พัฒนาสติปัญญาและ

ทักษะฝีมือแรงงานไทยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น พัฒนาสุขภาพให้คนไทยมีสุขภาพดี  
ถ้วนหน้า

2. พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน เสริมสร้างความเข้มแข็งของ  
ครอบครัวและชุมชน สร้างโอกาสให้คน ครอบครัว ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตน  
เองและสังคม ส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีบทบาทในการพัฒนาคนและประเทศให้สมดุลและยั่งยืน

3. เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบท หรือยกระดับคุณภาพชีวิตของ  
ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยกระจายโอกาสและความเจริญด้วยการพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาค เพิ่มศักยภาพ  
ภาพขององค์กรชุมชน กระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการบริการสังคม แก้ไขปัญหาและรักษา  
สภาพแวดล้อม บริหารจัดการงานในลักษณะพหุภาคี

4. พัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต เสริม  
สร้างระบบเศรษฐกิจให้เข้มแข็งเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของ  
ตลาดโลก ยกกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต  
โดยพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีให้เป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศน์ ดูแล  
รักษาภาวะแวดล้อมให้เกิดการใช้ประโยชน์ มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมและ  
ชุมชนอย่างแท้จริง

6. พัฒนาประชาธิปไตย ให้ภาครัฐมีการเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพของคน แก้ไขการ  
ขัดแย้งด้วยสันติวิธี สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของภาครัฐ

7. บริหารจัดการให้มีการนำแผนพัฒนาไปสู่ผลทางปฏิบัติ ติดตามและประเมิน โดยทำ  
ดัชนีชี้วัดผลของการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมีการวางแผนโครงการในระดับต่างๆ ดังนี้คือ

7.1 ดัชนีชี้วัดผลกระทบขั้นสุดท้ายของการพัฒนา สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องชี้วัดผลความ  
ก้าวหน้าของการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมทุกๆ ด้านในการพัฒนา คน สังคม เศรษฐกิจ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ว่าบรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาประเทศที่เน้นคนเป็น  
ศูนย์กลาง

7.2 ดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของการพัฒนาเฉพาะด้าน สร้างขึ้นเพื่อติดตามประเมินผล  
พัฒนาในแต่ละด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์

7.3 ดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา สร้างขึ้นเพื่อประเมินผลความ  
สำเร็จและความล้มเหลวของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

7.4 ดัชนีชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรที่ดำเนินการพัฒนา สร้างขึ้นเพื่อชี้วัดขีดความ

สามารถขององค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินงานไปสู่ภาคปฏิบัติ เพิ่มพูนประสิทธิภาพงาน และสร้างระบบการติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานขององค์กร

7.5 ดัชนีชี้วัดสถานการณ์ที่เป็นจริงในด้านต่างๆทางข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อนำมาใช้ในการในการสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการพัฒนาในระดับต่างๆ

จะเห็นว่าการวางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นนโยบายหลักของการพัฒนาประเทศในแผน 8 จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่แผนพัฒนาประเทศต่อไป

คำว่า "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้  
สมัชชาข้าราชการแห่งสหรัฐอเมริกาและแคนาดา (Civil Service Assembly of the United States and Canada) ให้ความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญให้กว้างขวางก้าวหน้า เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงในการทำงานและเกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงานยิ่งขึ้น

เลด (Laid, 1980: 15) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีผลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน

ลินคอรัน (Linclon, 1985: 18-20) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมือนกับวินัยของความรู้ที่มีความสัมพันธ์หลายอย่างประกอบกัน จะต้องทำให้มีปฏิกิริยาเกิดขึ้น เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ การสอน การวัดผล การศึกษา เศรษฐกิจ จิตวิทยา การจัดการ เป็นต้น

แนดเลอร์ (Nadler, 1987: 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้

แมคเกรกเกอร์ (McGregor, 1990: 4) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดวิธีการสนับสนุนบุคคลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

มิดเดิลมิส (Middlemist, 1991: 463) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้แต่ละคนได้รับทักษะใหม่ ทำให้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน

โอเวน (Owens, 1991: 35) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ

สคูเลอร์ (Schuler, 1991: 359) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคคลมีความสามารถและมีความก้าวหน้าในงานตลอดจนรับผิดชอบงานมากขึ้น



กิติ ตย์คานนท์ (2530: 94) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มีผลต่อการเปลี่ยนตำแหน่งให้ดีขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2532: 193-194) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น เพิ่มพูนความรู้ในงานให้มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สมาน วีระกำแหง (2534: 36) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการยกระดับบุคลากรให้สูงขึ้นในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ในส่วนรวม

อรุณ รักรธรรม (2534: 1) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

สรุปโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น

#### ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

กิ่งพร ทองใบ (2534: 82) กล่าวว่า สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ 2 ระดับคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ ได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศ โดยอาศัยยุทธวิธีเกี่ยวกับอัตราการเกิด การตายของประชากร การศึกษา การจ้างงาน การมีงานทำ เพื่อพัฒนาประเทศ การพัฒนาในระดับมหภาคนี้มุ่งให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำลังคน โดยการวางแผนกำลังคนระดับชาติกับการวางแผนประชากร การวางแผนการศึกษาและเทคโนโลยี เน้นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการจ้างงาน อุปสงค์หมายถึงจำนวนกำลังคนในประเทศต้องการและพร้อมที่จะจ้างงานให้มีความสมดุลกับอุปทาน กำลังคนหมายถึงจำนวนประชากรที่มีอยู่ในประเทศและเสนอเข้าสู่ตลาดแรงงาน

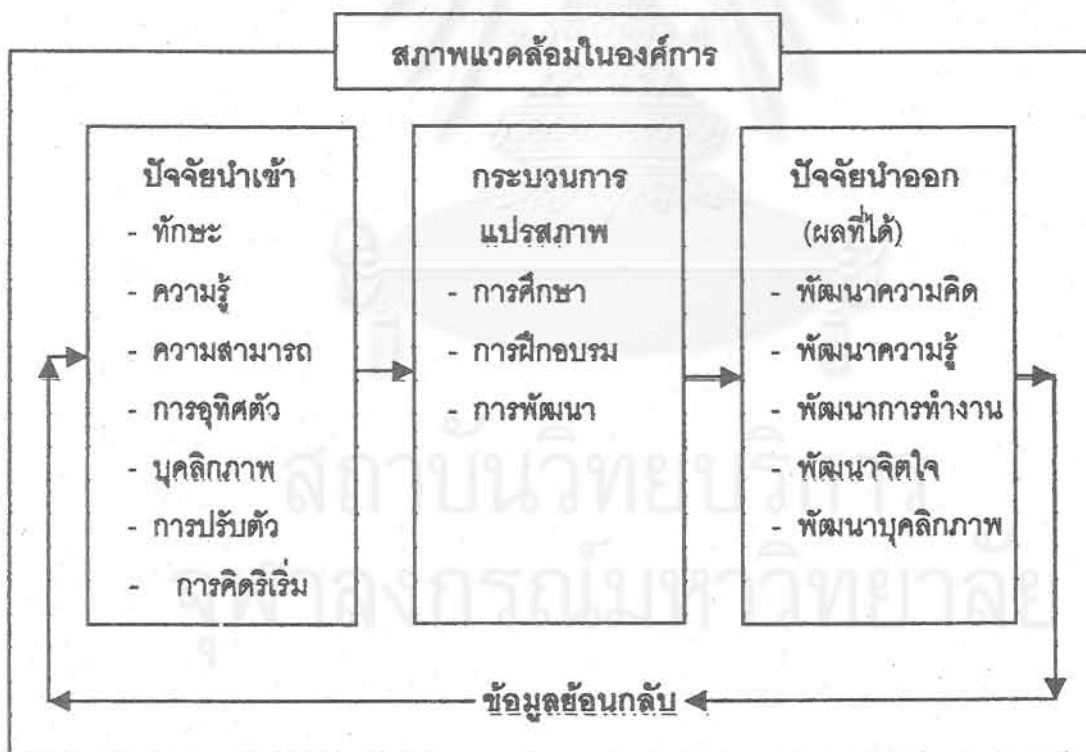
วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาคคือ มีการลดอัตราการเพิ่มของประชากร และการพัฒนาคุณภาพของประชากร สำหรับองค์กรที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาคได้แก่ 1)สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้สอดคล้อง



ระหว่างการพัฒนาทั้งสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีหน้าที่สำรวจ ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อเสนอแนะจุดมุ่งหมาย นโยบายการศึกษา การวางแผนการศึกษาแห่งชาติ 3) กระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการวางแผนการศึกษา กำหนดหลักสูตร การสอน ทั้งภาคบังคับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา ตลอดจนดำเนินการบริหารการศึกษาของชาติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ และ 4) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่ในการวางแผนงานและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในระบบราชการ เปิดโอกาสให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความก้าวหน้าในสายงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ (2534: 87-89) กล่าวว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรต่างๆ ในฐานะที่เป็นลูกจ้างหรือพนักงานในองค์กร เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (dynamics) คือมีลักษณะเคลื่อนไหวต่อการรับรู้ ปรับตัวพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของงานเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนได้

#### แผนภูมิที่ 1 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค



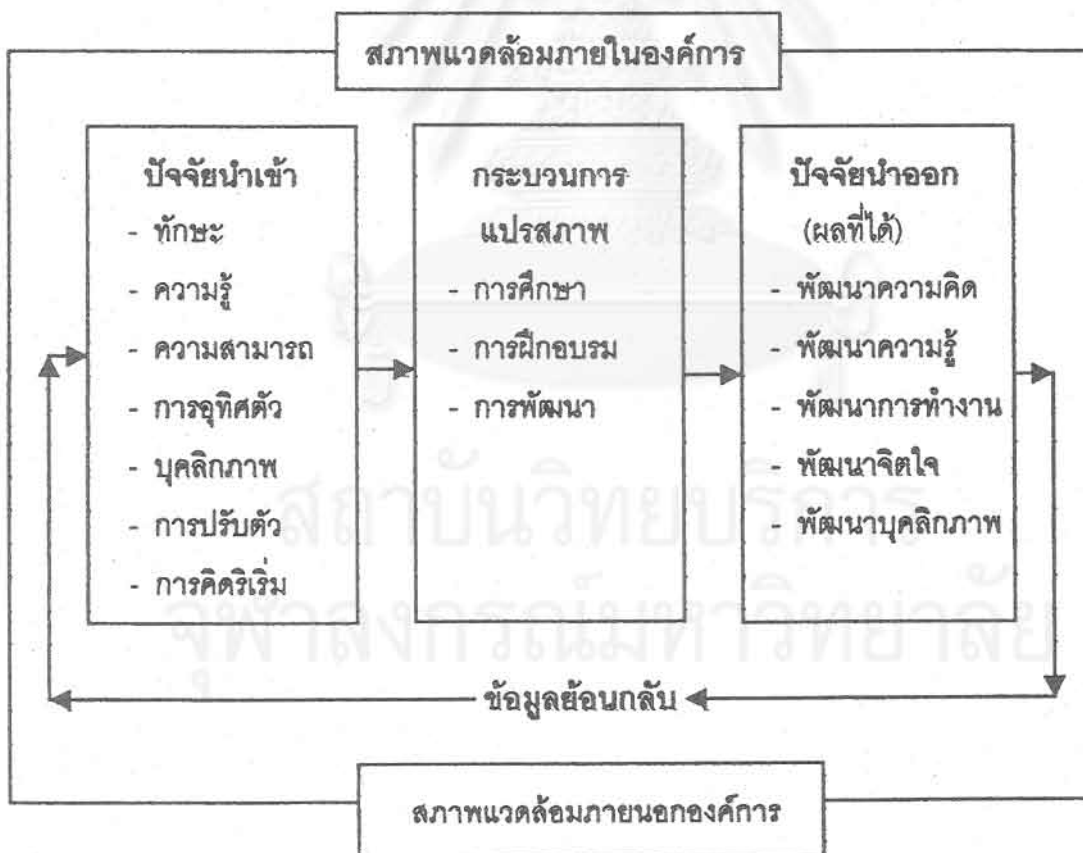
ที่มา: ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ (2534: 87)

จากแผนภูมิที่ 1 จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคนั้นเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพ การปรับตัว และการคิดริเริ่มของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการจัดให้มีขึ้นหรือเป็นเรื่องที่บุคคลดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงาน เมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของพนักงานในองค์กรได้ว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่เพียงใด ข้อมูลที่วัดได้นี้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับเข้ามาสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรอบต่อไป

### ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

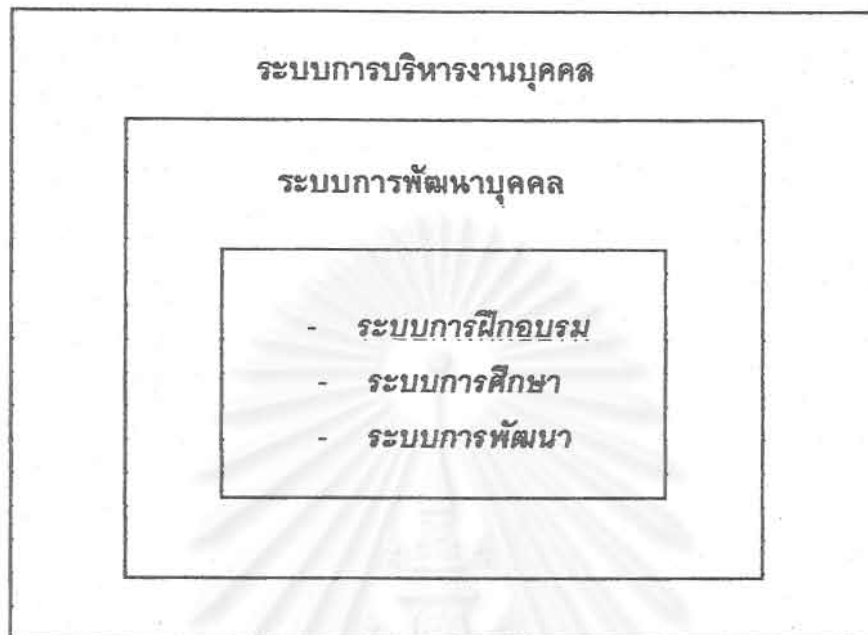
อรุณ รักธรรม (2534: 4) ได้อธิบายระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยแสดงไว้เป็นแผนภูมิดังนี้

แผนภูมิที่ 2 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร



ที่มา: อรุณ รักธรรม (2534: 4)

### แผนภูมิที่ 3 ระบบย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ที่มา: อรุณ รักธรรม (2534: 5)

#### ตารางที่ 1 ข้อแตกต่างระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษา และ การพัฒนา

วิธีดำเนินงาน	การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา
เป้าหมาย	- ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับงานที่ทำ	- เตรียมบุคคลเพื่อการพัฒนาอาชีพ	- ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับการพัฒนาองค์การ
วิธีการ	- การฝึกปฏิบัติ - การสอนแนะนำ	- สัมมนา - ดูงาน	- เรียนรู้อย่างเป็นระบบ - การจัดโครงการแลกเปลี่ยน
สิ่งที่ควรคำนึงถึง	- ค่าใช้จ่าย	- การลงทุน	- ความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การ

ที่มา: อรุณ รักธรรม (2534: 6)

#### วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค

กิ่งพร ทองใบ (2534: 90-91) กล่าวว่า ทำได้หลายวิธี เช่น

1. การให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา ซึ่งกระทำได้ในสองลักษณะคือ การศึกษาก่อนเข้าทำงาน และการศึกษาหลังจากได้ผ่านการเลือกสรรและได้ทำงานในองค์การมาระยะหนึ่ง

แล้ว ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนแก่บุคลากรในสถานศึกษาต่างๆ หรือศึกษาเพิ่มเติม โดยองค์การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

2. จัดให้พนักงานได้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคนดี บุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่เขาทำอยู่

3. การพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน เสาะแสวงหาความรู้ เพื่อให้ตนก้าวหน้าใน สายงานหรือสายอาชีพต่อไป

องค์การและบุคคลที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค กิงพร ทองใบ (2534: 90-91) กล่าวว่า ได้แก่

1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. หน่วยงานบริหารงานบุคคล วิจิตร ศรีสะอ้าน (2526: 46-48) กล่าวว่า มีหน้าที่ กำหนดความต้องการด้านบุคลากร การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร การบำรุงรักษาและ การพัฒนาบุคลากร

3. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กร

4. นักวิชาการ ตลอดจนวิทยากร ทำหน้าที่ในการสอนหรือฝึกอบรมให้แก่พนักงาน

5. ตัวพนักงานเอง การอบรมจะพัฒนาต่อเมื่อตัวพนักงานเองมีจุดมุ่งมั่นที่จะทำงานใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

เออร์วิน (Erwin, 1980: 332-349) อธิบายว่า กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จะมีอยู่ 3 ประการคือ การฝึกอบรม การศึกษา และ การพัฒนา ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน รวมไปถึง เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเลื่อนระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า เป้าหมายคือการฝึกอบรมเพื่อจะนำ เขาพฤติกรรมใหม่เข้ามาหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีอยู่เดิม เพื่อที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ ต้องการ

การฝึกอบรมเป็นการลดความแตกต่างของบุคคลให้น้อยลง ในขณะที่การศึกษาจะเพิ่ม ความแตกต่างระหว่างบุคคลให้มากขึ้น เพราะเป้าหมายการฝึกอบรมเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้มาสู่พฤติกรรมเฉพาะที่ตรงกับความต้องการ แต่การศึกษาเป็นการนำประสบการณ์ที่ได้ ศึกษานำไปเลือกใช้ในสถานการณ์ต่างๆ การฝึกอบรมจะฝึกอบรม 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะ และ

ทัศนคติ วิธีการนำมาใช้ในการอบรมมีอยู่หลายวิธี เช่น การฝึกปฏิบัติ การสอนแนะ สิ่งที่เราควรคำนึงในการฝึกอบรมคือ การอบรมมากเกินไปหรือน้อยเกินไปอาจเป็นสาเหตุให้บุคคลออกจากองค์การไป หรือฝึกอบรมน้อยเกินไปทำให้พนักงานขาดความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลในการฝึกอบรมจึงมีอยู่ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นปฏิกิริยา ครูฝึกมีความรู้สึกต่อโครงการที่ฝึกอบรมอย่างไร ขั้นตอนการเรียนรู้ ผู้ฝึกได้เรียนรู้อะไร ขั้นพฤติกรรมเพื่อดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใดเกิดขึ้น และขั้นผลลัพธ์ ดูว่าได้อะไรเป็นผลลัพธ์จากโครงการฝึกอบรม การประเมินผลจะต้องเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บุคคลเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงกับที่คาดหวังไว้

2. การศึกษา มีจุดเน้นที่บุคคลมากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การศึกษาเป็นการลงทุนระยะยาวกว่าการฝึกอบรมซึ่งใช้เวลาการฝึกอบรมในระยะสั้น

3. การพัฒนา เป็นการเตรียมพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวให้ทันกับองค์การที่ได้พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่มีการพัฒนาคือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ขององค์การภายใน การปรับปรุงองค์การใหม่ การพัฒนาเป็นการรวมหรือบูรณาการความต้องการของบุคคลเข้ากับความต้องการขององค์การ ผลลัพธ์ที่ได้คือการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมายเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การในที่สุด

นอกจากนี้ โครงการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 3 อย่างคือ

1. การให้ความรู้หรือแนวคิดในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และแนวคิดในการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2. การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน บุคลากรควรทราบหลักการ ทฤษฎี และแนวโน้มใหม่ๆ ที่ได้จากการวิจัย ประเมินคุณค่า หรือ มีโอกาสนำสิ่งใหม่ๆ ไปปฏิบัติในหน่วยงานได้จริง

3. การเพิ่มพูนคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรได้ความรู้ แนวคิดใหม่ๆ และทักษะในการทำงาน ยังจะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรดีขึ้นด้วย

สำหรับประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น 롭บิน (Robbin, 1990: 90) อธิบายว่า จะต้องแยกการพัฒนาออกตามระดับดังนี้

1. การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในองค์การ เพราะการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นการรักษาศิลปะในการทำงานให้เป็นปัจจุบัน รักษาความสามารถในการปฏิบัติงานและเปิดใจกว้างให้รับทฤษฎีใหม่ เทคนิควิธีการทำงานใหม่ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่องานในอนาคตและเป้าหมายของงานที่ทำอยู่

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) สตอเร (Storey, 1989: 4) กล่าวว่า เป็นกระบวนการวางแผนที่มีความต่อเนื่องกับงานและพฤติกรรมการทำงาน ทำให้งานแต่ละอาชีพดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาพนักงาน (Staff Development) เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น อาจมีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรมหัวหน้างาน เป็นต้น

### การปรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2539 ปัจจุบันได้มีการดำเนินงานปรับแผนฯ เพื่อรองรับวิกฤตของประเทศไทย ซึ่งได้กำหนดแนวทางการปรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในช่วงปี 2541-2544 ไว้ 4 ประการคือ

1. การปรับกรอบเศรษฐกิจมหภาคและการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ มีการปรับเป้าหมายทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในช่วง 2 ปีแรก ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ รักษาวินัยทางการคลังอย่างเข้มงวด และพัฒนาระบบข้อมูลเตือนภัยทางเศรษฐกิจ เพื่อตัดสินใจเชิงนโยบายให้ทันเหตุการณ์

2. การลดผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจต่อการพัฒนาคนและสังคม ลดผลกระทบจากการว่างงานในเมืองและชนบท ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส พัฒนากลไกการบริหารจัดการเพื่อปูพื้นฐานการปฏิรูปการพัฒนาคนและสังคม รวมทั้งปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูประบบสาธารณสุข และการจัดระบบสวัสดิการทางสังคม

3. การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรากฐานของการผลิตของประเทศให้เข้มแข็งและมั่นคง ปรับโครงสร้างการผลิตการเกษตรและอุตสาหกรรมด้วยการกระจายการผลิตและเพิ่มผลิตภาพ จัดทัพยุทธกรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนการดำรงชีวิต และการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถของภาคบริการ พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในทิศทางที่จะปรับโครงสร้าง

4. การปรับระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประเทศ เป็นกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการเพื่อการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นมิติใหม่ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ให้เกิดผลโดยเร็ว จึงต้องเร่งพัฒนาระบบบริหารการจัดการที่ดี ปฏิรูประบบราชการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหาร กระจายอำนาจบริหารงบประมาณไปสู่ระดับพื้นที่ จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนพัฒนาเครื่องชี้

## วัดการพัฒนาและระบบการติดตามประเมินผล

สำหรับกรอบการติดตามประเมินผลการพัฒนาในระยะครึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2542 ซึ่งเป็นเอกสารประกอบการประชุมได้กล่าวรายงานไว้ว่า การประเมินภาพรวมการพัฒนาและผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อรองรับวิกฤตการณ์ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย ครอบคลุมการประเมินผลในด้านการเสริมสร้างศักยภาพของคน การกระจายรายได้ การกระจายผลประโยชน์ของการพัฒนา รวมทั้งจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. พัฒนาเศรษฐกิจส่วนรวม ประเมินผลการพัฒนาเศรษฐกิจส่วนรวมภายใต้ภาวะวิกฤตให้เป็นไปอย่างมีเสถียรภาพ มั่นคง และ สมดุล
3. การบริหารทรัพยากรภาครัฐเพื่อการพัฒนา จัดสรรทรัพยากรกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายทรัพยากร ดังกล่าว

โดยสรุปผลการพัฒนาประเทศในระยะครึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2542: 3-5) กล่าวไว้ว่า ภาพรวม การพัฒนา และ ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นดังนี้

### 1. การพัฒนาคนและสังคมไทย ผลการพัฒนาที่ผ่านมาปรากฏว่า

1.1 การจัดการศึกษาของไทยมีความก้าวหน้าและมีความสำเร็จที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ประชากรที่มีอายุ 6 ปีขึ้นไปสามารถอ่านออกเขียนได้มากกว่าร้อยละ 91 เด็กที่จบประถมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว อัตราการออกจากโรงเรียนลดลงอย่างต่อเนื่องทุกระดับการศึกษารากฐานการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่กำหนดในแผน 8 ยังมีปัญหาอุปสรรค เช่น กลุ่มผู้สูงอายุยังมีอัตราการอ่านออกเขียนได้ค่อนข้างต่ำ บุตรหลานของครัวเรือนยากจนยังมีการศึกษาระดับต่ำ มีโอกาสน้อยที่จะศึกษาในระดับสูง ปัญหาการจัดการศึกษาไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เด็กรักการเรียนรู้ ปัญหาคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันค่อนข้างมากในระดับภูมิภาค วิชาที่มีปัญหามากคือ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จึงควรกำหนดมาตรการเร่งรัด กระจายการศึกษาให้ทั่วถึง สร้างความเสมอภาคอย่างมีระบบ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษากับการมีงานทำ เพื่อให้การศึกษายกมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนไทยในอนาคต

1.2 ระบบบริการสาธารณสุขของไทย มีพัฒนาการก้าวหน้าอย่างมากและดีขึ้นตามลำดับ ประชาชนไทยมีอายุเฉลี่ยยาวขึ้นเป็น 70 ปี อัตราการตายของทารกและหญิงมีครรภ์ลดลง การเจ็บป่วยลดลง ไม่พบการขาดสารอาหารโปรตีนรุนแรงในกลุ่มเด็ก 0-5 ปี คนกรุงเทพมหานคร



จะมีอายุยืนกว่าคนในภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึง 6 ปี อัตราการตายในเขตชนบทสูงกว่าในเขตเมืองค่อนข้างมาก ภาวะการเจ็บป่วยใหม่ๆเกิดขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคมะเร็ง และอุบัติเหตุต่างๆ ควรเพิ่มความสำคัญ การควบคุมและป้องกันโรค มีแนวโน้มว่าปี 2543 จำนวนผู้ติดเชื้อเอช ไอ วี มีจำนวนสูงถึง 1.25 ล้านคน และตายด้วยโรคเอดส์จำนวน 4.4 แสนราย รัฐควรทุ่มเทพัฒนาอุปกรณ์ทางการแพทย์ในภูมิภาคและชนบท และมีระบบการดูแลกลุ่มคนยากจนให้ได้รับหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึง

1.3 วิฤตเศรษฐกิจส่งผลให้มาตรฐานความเป็นอยู่ของคนไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง รายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรเป็นตัวชี้วัดยังคงลดลงในอัตราร้อยละ 4.7 (ผลการสำรวจแรงงานรอบ 3 ปี: 2542:2) กลุ่มที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากคือกลุ่มผู้มีรายได้จากการเกษตรในพื้นที่ชนบท เป็นแรงงานในภาคการผลิตนอกระบบ ขณะนี้ไม่มีการจัดสวัสดิการความมั่นคงให้กับผู้ให้แรงงานนอกระบบ การดำเนินงานมุ่งเน้นเฉพาะแรงงานในระบบ สามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในระบบได้ 5.5 ล้านคน ประมาณร้อยละ 16.9 ของกำลังแรงงานทั้งหมด

1.4 ปัญหาความยากจนกลับเพิ่มสูงขึ้นภายหลังจากเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ สัดส่วนคนจนเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 13 ของประชากรทั่วประเทศ คิดเป็นประชากรประมาณ 7.9 ล้านคน กลุ่มคนจนต้องได้รับความช่วยเหลือเร่งด่วนคือ กลุ่มคนจนมากซึ่งเป็นกลุ่มรายได้ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเส้นความยากจน ภาวะวิกฤตทำให้คนจนกลุ่มนี้เพิ่มสูงขึ้นเป็น 1 ล้านคน

1.5 ปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย ได้ลดระดับลง ปัญหาคุณภาพน้ำ คุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ยกเว้นปัญหาจากฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอนซึ่งเป็นอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจ ปัญหาขยะและของเสียอันตรายมีแนวโน้มสูงขึ้น ชีตความสามารถในการจัดเก็บของหน่วยงานภาครัฐยังมีไม่เพียงพอ

2. การพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 มีส่วนผลักดันให้เศรษฐกิจมีการฟื้นตัว โดยเฉพาะด้านรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การแก้ไขปัญหาสถาบันการเงิน สามารถเรียกความเชื่อมั่นจากต่างประเทศคืนมาได้ระดับหนึ่งดังนี้

2.1 เสถียรภาพทางเศรษฐกิจเริ่มเข้าสู่สภาวะปกติ เศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ 0.8 ในไตรมาสแรกและเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.5 ในไตรมาสสอง ปี 2542 อัตรารายเงินเพื่ออยู่ในระดับต่ำเพียงร้อยละ 0.2

2.2 การฟื้นฟูสถาบันการเงินและระบบการเงินยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2.3 ฐานะการคลัง ภาครัฐขาดดุลตั้งแต่เกิดวิกฤต

2.4 ประสิทธิภาพในการผลิตและความสามารถทางการแข่งขันกับต่างประเทศมีแนว

โน้มลดลงโดยตลอด

### 3. การบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

3.1 ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทำให้รัฐบาลมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย ต้องปรับลดงบประมาณรายจ่ายประจำปีลงถึงร้อยละ 5.4 ต่อปี

3.2 แม้งบประมาณรายจ่ายมีแนวโน้มลดลง แต่รัฐบาลยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการศึกษาได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.3 ของงบประมาณทั้งหมด รองลงมาเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจร้อยละ 17.8

3.3 การบริหารจัดการงบลงทุนรัฐวิสาหกิจยังเพิ่มประสิทธิภาพได้ช้า ปี 2542 เบิกจ่ายงบลงทุนได้เพียงร้อยละ 93 ของเป้าหมาย ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ 96 ในปี 2541

3.4 การใช้เงินกู้เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ ช่วยเพิ่มการจ้างงานได้ไม่ต่ำกว่า 3 แสนคน และช่วยนักเรียนให้มีทุนการศึกษาและเรียนต่อไปถึง 1.4 ล้านคน

### ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในระยะครึ่งแผน (ผลการพัฒนาประเทศในระยะครึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8, 2540-2542: 6) เป็นดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของคนไทย จะเห็นว่า การจัดบริการด้านสังคมต่างๆ มีทิศทางที่ชัดเจน เช่น โครงสร้างและการกระจายตัวของประชากร ส่งเสริมให้คนไทยมีขนาดครอบครัวที่เหมาะสม ส่งเสริมการวางแผนครอบครัว มีการจัดบริการการศึกษา พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ และบริการด้านสุขภาพอนามัย จัดระบบสวัสดิการให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส มีการพัฒนานโยบายและระบบทางสังคมที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น การปฏิรูปการศึกษา 2542 ปฏิรูประบบสาธารณสุข ขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 68.5 ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 เป็นร้อยละ 80.3 ในปี 2541

สภาพปัญหา เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการทำงานพัฒนาศักยภาพคนไทยหลายประการ แม้ว่าการคงงบประมาณด้านสังคมอย่างต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมาและการระดมเงินกู้ต่างประเทศจากหลายแหล่ง เพื่อลดผลกระทบจากวิกฤตที่มีต่อคนไทย แต่แนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนหลายเรื่องยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้การปฏิรูประบบต่างๆ มีความจำเป็นเร่งด่วนมากขึ้นได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ การปรับปรุงกลไกมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพคนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย การเตรียมความพร้อมให้คนไทยมีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมและเศรษฐกิจ การเร่งรัดปฏิรูประบบทางสังคมให้มีผลในทางปฏิบัติ

2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางสังคมให้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคนในภาพรวม มีทิศทางที่ชัดเจนขึ้น แต่หลายเรื่องยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นโดยเฉพาะ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาระบบต่างๆ เช่น การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน มีทิศทางดีขึ้น แต่ไม่สามารถครอบคลุมไปถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบและแรงงานภาคเกษตร งานสวัสดิการสังคมยังจัดไม่ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย เพราะมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ การจัดทำแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2541 มีระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัยทุกด้าน แต่ยังขาดความชัดเจนด้านการสนับสนุนให้ภาคเอกชนและองค์กรชุมชนเข้ามามีบทบาทร่วมดำเนินการส่วนการเสริมสร้างวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา มีการตั้งสภาวัฒนธรรมจัดทำแผนแม่บทวาระแห่งชาติ "ทศวรรษสืบสานวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา" แต่ยังขาดการประสานงานร่วมระหว่างหน่วยงานเอกชนชุมชน และประชาชน มีการประกาศใช้ "แผนพัฒนาสื่อสารมวลชน" (2542-2551) ขึ้น

สภาพปัญหา 1) ควรแปลงแผนแม่บทพัฒนาสื่อสารมวลชน เทคโนโลยี และ โทรคมนาคม เพื่อการพัฒนาคนและสังคม (2542-2551) ไปสู่การปฏิบัติและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 2) การขยายหลักประกันความมั่นคงในการทำงานสู่แรงงานทุกกลุ่ม ควรให้การดูแลอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ 3) การเสริมสร้างศักยภาพของการพัฒนาของภูมิภาคและชนบท ประสบผลสำเร็จทั้งปริมาณและคุณภาพ ในการมีส่วนร่วมของพหุภาคี เช่น โครงการพัฒนาตำบล โครงการไทย-สหประชาชาติ โครงการสร้างเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียง เกิดเวทีชาวบ้านเรียนรู้อย่างกว้างขวางเป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการ ส่วนการบริหารจัดการพัฒนาภูมิภาคและชนบท วางแผน และดำเนินโครงการโดยผ่านเวทีชาวบ้าน เวทีประชาคม มีการพัฒนาชนบทในระดับอำเภอ ท้องถิ่น และ ชุมชน ปรับกระบวนการภาครัฐ เอกชน ประชาชน ในลักษณะประชาคมจังหวัด ประชาคมอำเภอ ประชาคมตำบล สำหรับการสร้างโอกาสพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ มีเป้าหมายชัดเจนในการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การสาธารณสุขมากกว่าด้านอื่นๆ มีการพัฒนาเกษตรยั่งยืน อุตสาหกรรมครัวเรือน การบริการศึกษาด้วยแนวคิด "จัดการศึกษาในชุมชน" ขยายการบริการพื้นฐานสาธารณสุขได้ครอบคลุมพื้นที่ภูมิภาคและท้องถิ่น

3. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ผลลัพธ์คือ สามารถรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาสถาบันการเงินให้ฟื้นตัวได้ระดับหนึ่ง แต่การรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจรัฐยังควรให้ความสนใจดูแลอย่างใกล้ชิด การแก้ปัญหาลูกสถาบันการเงินยังดำเนินการได้ช้า ผลการประกอบกิจการของสถาบันการเงินในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ยังประสบภาวะขาดทุนจำนวน

มาก โดยเฉพาะปี 2541 นอกจากนี้การสร้างฐานการผลิตเพื่อพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพบว่า ภาคอุตสาหกรรมยังมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในสัดส่วนร้อยละ 28 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ การขยายตัวของการผลิตทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การประกันภัย ฯลฯ ลดตัวลงเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่ความสามารถทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังอยู่ในระดับต่ำ ต้องพึ่งพาจากต่างประเทศ การเกษตรทฤษฎีใหม่ การเกษตรผสมผสาน ดำเนินไปแต่ยังไม่เห็นผลอย่างชัดเจน

**สภาพปัญหา** การดำเนินการในช่วงครึ่งแรกของแผนฯ 8 ไม่บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน การแก้ไขปัญหาดินที่เสื่อมโทรม ปัญหาต่างๆ ปรากฏขึ้น คือ การเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว และควรเพิ่มขีดการแข่งขันทางการผลิตทุกสาขา การพัฒนาเกษตรที่ยั่งยืน และการเปิดเสรีเร่งเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ปรับปรุงโครงสร้างภาษีอากรทั้งระบบ สนับสนุนงานสถาบันเฉพาะทางให้เกิดเป็นรูปธรรม สนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีรายได้แก่ชุมชน และรับรองคุณภาพสินค้าส่งออก

4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต ก้าวหน้าไประดับหนึ่ง มีทางด่วนในเมือง ระบบรถไฟฟ้า พัฒนาโครงข่ายรถไฟ กิจกรรมพาณิชย์นาวี พัฒนาจัดหาไฟฟ้าเพื่ออุปโภคและบริโภค ผลิตร้ประปาและลดการสูญเสียของระบบประปายังดำเนินการล่าช้า การขนส่งทางอากาศได้มีการปรับแผนก่อสร้างท่าอากาศยานสากลกรุงเทพฯ แห่งที่สอง หนองจุกฯ จัดตั้งสายการบินแห่งที่สอง เพื่อเพิ่มทางเลือกให้ผู้ให้บริการ เปิดเสรีการบินภายในประเทศ

**สภาพปัญหา** การปรับปรุงคุณภาพและระบบบริหารจัดการภาครัฐยังล่าช้า ต้องเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ เช่น ประปา การขนส่งทางน้ำ การให้บริการท่าเรือชายฝั่ง ชาติความชัดเจนที่จะให้เอกชนบริหารท่าเรือ การออกกฎหมายจัดตั้งองค์การกำกับดูแลด้านโทรคมนาคม ยังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาร่างกฎหมาย

5. การพัฒนาพื้นที่เฉพาะและเมือง พื้นที่ภาคมหานครมีบทบาทเป็นเศรษฐกิจวิทยาการ (Knowledge Base) มีการขยายตัว มีการยกระดับคุณภาพชีวิตคนในเมืองสูงขึ้น ส่วนพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกมีศักยภาพการลงทุนสูง จำเป็นต้องแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านการขาดแรงงานทักษะฝีมือสูง ส่วนพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคใต้ เศรษฐกิจชะลอตัว ปัญหาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมเมืองมีความรุนแรง ปัญหาภัยพิบัติในเรื่อบประมาณ

**สภาพปัญหา** การพัฒนาพื้นที่เฉพาะและเมือง ควรจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนให้สอดคล้องกับข้อจำกัดด้านการเงิน และ ทรัพยากร และ เร่งรัดให้แล้วเสร็จตามแผน เร่ง

### พัฒนาเศรษฐกิจพื้นที่ชายแดน

6. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการช้ามาก ไม่ทันกับปัญหาความเสื่อมโทรมที่รุนแรงขึ้น พื้นที่ป่าไม้ลดลงปีละประมาณ 1 ล้านไร่ ปลูกป่าได้เพียงปีละ 127,500 ไร่ บำรุงรักษาป่าได้ปีละ 290,000 ไร่ กฎหมายแม่บทในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรน้ำยังไม่เป็นรูปธรรม รวมทั้งปัญหาสิ่งแวดล้อม มลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง บรรเทาหลง แต่มีการลักลอบทิ้งของเสียจากอุตสาหกรรมและชุมชนเพิ่มขึ้น

**สภาพปัญหา** ควรให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง เพราะมีแนวโน้มจะขาดแคลนและเสื่อมโทรมมากขึ้น ควรมีการเร่งรัดกลไกบริหารที่เหมาะสม ได้แก่ พ.ร.บ.ป่าชุมชน พ.ร.บ. ทรัพยากรน้ำ เร่งรัดเพิ่มบทบาทชุมชนท้องถิ่นด้านการจัดสิ่งแวดล้อมตามรัฐธรรมนูญไทย พ.ศ. 2540

7. การพัฒนาประชาธิปไตย มีการริเริ่มดำเนินงานใหม่ ปฏิรูประบบราชการ ปรับกลไกของระบบบริหารจัดการ ปรับระบบบริหารภาครัฐ 5 ด้าน

**สภาพปัญหา** ควรให้ความสำคัญกับการเร่งรัด กำกับ ดูแลให้แผนฯ 8 เป็นไปตามกรอบและแผนงาน และระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเข้าใจร่วมกันกับเหตุผล ความจำเป็นของการเปลี่ยนระบบบริหารงานภาครัฐ

8. การบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้พยายามทำอย่างจริงจัง มีการทำคู่มือชี้แจงแนวทางการเปลี่ยนแผนไปสู่การปฏิบัติ เน้นกระทรวงต่างๆจัดทำแผนปฏิบัติการ แนวทางเน้น "บูรณาการ" คำนึงการทำงานกับหน่วยงานอื่น มีการเคลื่อนไหวเพื่อปรับบทบาทหน่วยงานกลาง เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ แต่ยังค่อนข้างล่าช้า การประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ในระดับพื้นที่หน่วยงานพยายามบูรณาการ แต่การจัดสรรงบประมาณยังเป็นการจัดสรรตามหน่วยงานไม่ใช่จัดสรรตามพื้นที่ตามแนวคิดของแผนฯ 8 สำหรับการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลและการจัดทำดัชนีชี้วัดผล การดำเนินงานระดับบนมีความคืบหน้าเฉพาะการพัฒนาเครื่องชี้วัดผลกระทบการพัฒนาในภาพรวม การวัดผลระดับอื่นยังขาดความชัดเจน เนื่องจากขาดหน่วยงานประสานติดตามและผลักดันให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

**สภาพปัญหา** การดำเนินการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติต้องหยุดชะงัก เนื่องจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ การขาดความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ ขาดการติดตามผล ระยะเวลาที่เหลือ จึงต้องเร่งรัดการดำเนินงานและทบทวนแผนปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนฯ 8 ให้มากขึ้น เร่งรัดพัฒนาระบบติดตามประเมินผลและจัดทำดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมทุกระดับให้มากขึ้น

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำคู่มือ "การแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติ" (2539) ได้จัดทำขึ้น โดยประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ประการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 รวมถึงบทบาทของหน่วยงานกลางระดับนโยบาย และหน่วยงานระดับปฏิบัติในการแปลงแผนฯ ส่วนที่สอง ประกอบด้วยโครงสร้าง องค์ประกอบ ขั้นตอน และวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแนวทางการพิจารณาจัดทำแผนงานและโครงการในระบบการจัดการ พื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ และนอกภาครัฐ ส่วนที่สาม เป็นการ ทาม-ตอบ แนวคิดใหม่ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และนำเสนอพื้นที่เป้าหมายในลักษณะต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนโครงการในระดับพื้นที่

สำหรับบทบาทของ สศช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติมีดังนี้คือ จัดทำแผนพัฒนาฯ การแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติโดยชี้แนะลำดับความสำคัญของเรื่องและกลุ่มเป้าหมายที่ควรเร่งดำเนินการในช่วงของแผนฯ 8 และทำหน้าที่ประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนฯ 8 ชี้แนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในแต่ละยุทธศาสตร์ และชี้แนะพื้นที่เป้าหมายและลำดับความสำคัญของพื้นที่เป้าหมาย รวมทั้งแนวทางการประสานงานในการจัดทำแผนงาน โครงการต่างๆ รวมทั้งมีบทบาทประสานงานกับหน่วยงานกลางอื่นๆ โดยเฉพาะสำนักงานประมาณ สำนักงาน ก.พ. และ กระทรวงการคลัง เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรมีส่วนสนับสนุนแผนงาน และมีบทบาทจัดทำแผนปฏิบัติการของ สศช. เอง เพื่อให้มีขั้นตอน วิธีการในการดำเนินภารกิจและหน้าที่ รวมทั้งปรับปรุงบทบาทของ สศช. ในการสนับสนุนงานของหน่วยปฏิบัติ หน่วยงานกลางอื่นๆ มีภารกิจสำคัญในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ได้แก่ สำนักงานประมาณ กำหนดนโยบาย วางแผนด้านงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ จัดสรรงบประมาณตามประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน วางแผนและกำหนดนโยบายกำลังคนในภาพรวม ให้คำปรึกษาและแนะนำด้านเทคนิคแก่หน่วยงานภาครัฐ ในการจัดองค์กร การจัดการ การบริหารบุคคล โครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีบทบาทตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยราชการมาเป็นการตรวจสอบประเมินผลตามแผนงาน เน้นผลงานเป็นสำคัญ ภาวะเบียบเป็นรอง และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพิ่มบทบาทให้เป็นองค์กรกลางในด้านกฎหมายภาครัฐ ปรับปรุงกระบวนการกฎหมายให้ความเห็นทางกฎหมาย เพื่อให้สามารถสร้างกฎหมายให้สอดคล้องกับแนวทางแผนฯ 8 สำหรับหน่วยงานปฏิบัติได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ จะมีบทบาทแปลงแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนขั้นตอนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (2539: 20-26) มี 3 ขั้นตอนสำคัญคือ 1) ตรวจสอบความเกี่ยวข้องระหว่างยุทธศาสตร์ในแผนฯ 8 กับภารกิจของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานต่างๆ ได้แก่ หน่วยงานกลางระดับนโยบาย กระทรวง หน่วยปฏิบัติ ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการนโยบายระดับชาติ พิจารณายุทธศาสตร์แผนฯ 8 ว่าเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเรื่องใด และพิจารณาว่าในแต่ละเรื่องมีหน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องและแยกแยะบทบาทของแต่ละหน่วยให้ชัดเจน 2) การจัดทำแผนงานโครงการและมาตรการ โดยทุกหน่วยงานร่วมกันพิจารณาทำแผนงาน โครงการ และมาตรการ โดยมีกลไกสำหรับประสานงานร่วมกัน และ 3) การนำเสนอแผนปฏิบัติการกระทรวงไปสู่การปฏิบัติ กระทรวงจะเสนอแผนปฏิบัติการกระทรวง เพื่อขอความเห็นชอบในระดับนโยบายของกระทรวง และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อสนับสนุนงบประมาณและกำลังคนในการปฏิบัติงานและแจ้ง สศช. สงป. และ ก.พ. เพื่อพิจารณาในโอกาสเดียวกัน จากนั้น สศช. สงป. และ ก.พ. จะร่วมกันพิจารณาจัดระบบกลไกการประสานงานเพื่อเชื่อมโยงแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนฯ 8 ดังแผนภูมิที่ 4 และ แผนภูมิที่ 5



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

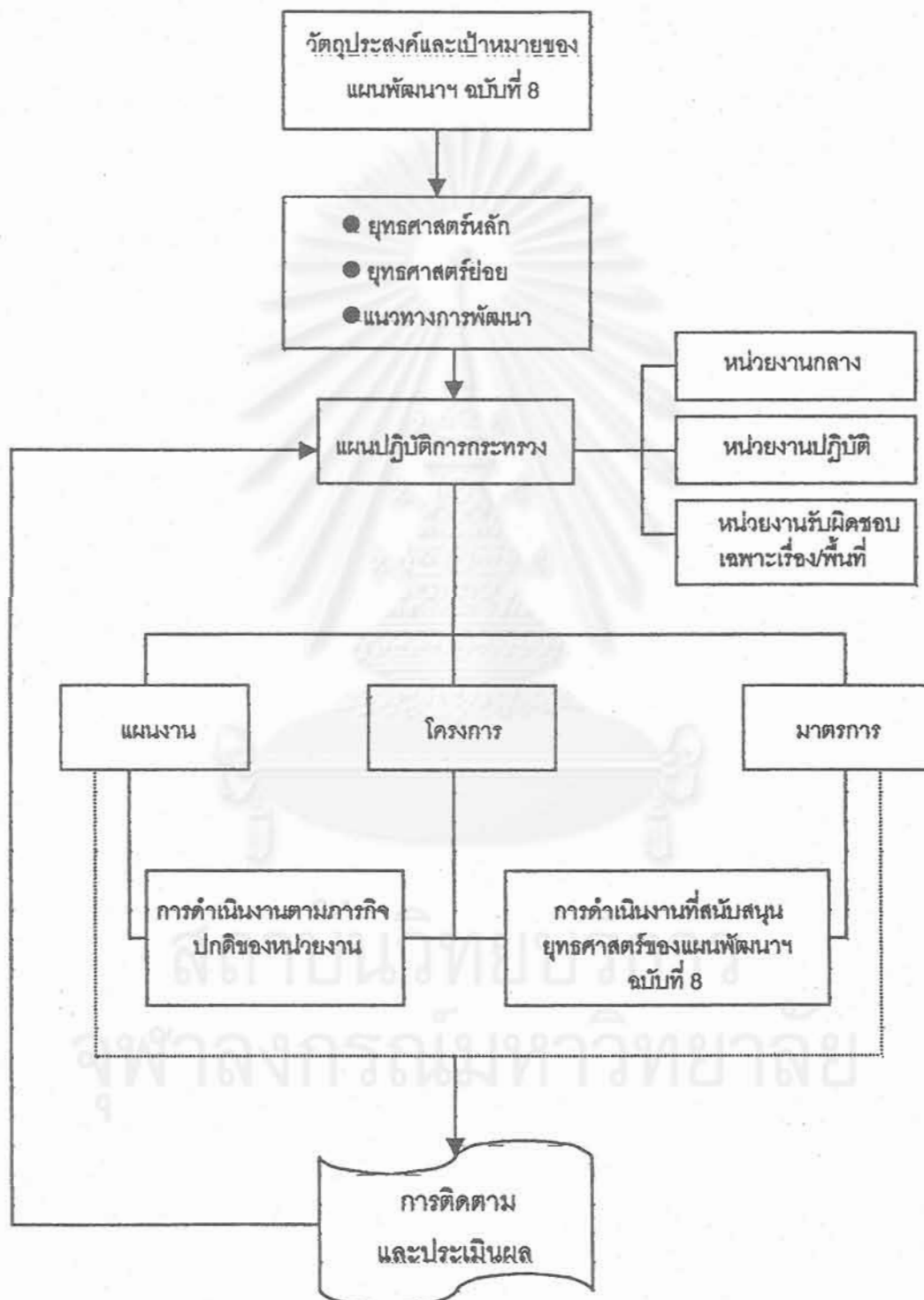
ยุทธศาสตร์หลัก 7 ประการ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### แผนภูมิที่ 5 กลไกการแปลงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติ



สำหรับการบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ ดังนี้ (2539: 65-69)

1. การปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพของหน่วยงานกลาง ในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติโดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานกลาง 5 หน่วยคือ

1.1 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปรับปรุงบทบาทงานที่เกี่ยวกับการวางแผนที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้ลงสู่ระดับพื้นที่และกลุ่มจังหวัด

1.2 สำนักงานประมาณ ปรับบทบาทการจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ปรับกระบวนการกลไก วิธีการขั้นตอนงบประมาณให้สั้นลง มีการวางแผนติดตามประเมินผล

1.3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เน้นการเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบายกำลังคนภาครัฐ เร่งรัดปรับปรุงบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สร้างระบบประเมินผลปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง

1.4 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปรับบทบาทการตรวจสอบการดำเนินงานมาสู่การตรวจสอบประเมินผลงาน เน้นผลงานเป็นหลัก

1.5 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ให้ความสำคัญการเป็นองค์กากลางในด้านกฎหมายภาครัฐ

2. การปรับกระบวนการบริหารจัดการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ โดยแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ด้วยระบบการจัดการพื้นที่กับภารกิจของหน่วยงาน กำหนดบทบาทระหว่างภาครัฐ ธุรกิจเอกชน และองค์กรประชาชน ใช้แนวทางประสานวิเคราะห์ 3 มิติคือ ด้านพื้นที่ ภารกิจหลักของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเชื่อมโยงกับ แผนงาน แผนเงิน และ แผนคน เข้าด้วยกัน

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมส่งเสริมเครือข่ายร่วมมือระหว่างชุมชน มีกระบวนการร่วมพัฒนาและสร้างขีดความสามารถในการดำเนินงานโครงการของรัฐหรือชุมชน

4. การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโดยการจัดทำฐานข้อมูล สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงฐานข้อมูล ให้หน่วยงานกลาง 5 หน่วยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น วางระบบให้เป็นเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน

ส่วนเครื่องชี้วัดการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเดือนธันวาคม 2540 ได้จัดทำขึ้นสรุปโดยย่อได้ดังนี้คือการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ เป็นภารกิจหลักของ สศช. ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

และพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยในแผนฯ 8 ได้กำหนดการพัฒนาตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผลไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1. การวัดผลกระทบสุดท้ายของการพัฒนา
2. การวัดประสิทธิผลของการพัฒนาเฉพาะด้าน
3. การวัดประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา
4. การวัดประสิทธิผลขององค์กร
5. การวัดสถานการณ์ที่เป็นจริงด้านต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกองประเมินผลการพัฒนาได้รับความช่วยเหลือด้านผู้เชี่ยวชาญจากธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ให้ความช่วยเหลือสองระยะคือ ระยะที่ 1 (ก.ค.-ธ.ค. 39) ระยะที่ 2 (ก.ค.40-มิ.ย.42) คัดเลือกวิเคราะห์เครื่องชี้วัด เพื่อนำเสนอประเด็นชี้แจงนโยบายและพัฒนาระบบติดตามประเมินผลแผนฯ ทั้งระบบ โดยการดำเนินงานมีกิจกรรมหลัก 3 ส่วนคือ กำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาเครื่องชี้วัด โดยใช้กรอบ "ความอยู่ดีมีสุข" (Well-Being) มีองค์ประกอบ 7 ด้านได้แก่ สุขภาพอนามัย การศึกษา ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และการพัฒนาประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาและแนวทางการพัฒนาฉบับที่ 8 ประการที่ 2 ผลิติดจดหมายข่าว เพื่อเผยแพร่ แลกเปลี่ยนแนวคิด ข้อมูล กระตุ้นให้หน่วยงานเห็นความสำคัญของการติดตามประเมินผลและสร้างเครื่องชี้วัดระดับแผนงานหรือโครงการของตนเอง ใช้ชื่อว่า "เครื่องชี้วัดความอยู่ดีมีสุขและการวิเคราะห์เชิงนโยบาย" ในรูป "จดหมายข่าว" มีสาระเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องชี้วัดและวิเคราะห์เพื่อชี้แจงนโยบายภายใต้องค์ประกอบความอยู่ดีมีสุข 7 ด้าน ขณะนี้ดำเนินการแล้ว 2 ฉบับ ฉบับ 3 คือเครื่องชี้วัดการกระจายการจัดสรรงบประมาณอยู่ในระหว่างเตรียมการเผยแพร่ และ ประการที่ 3 จัดประชุมฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งภายใน สศช. และหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ๆในการบริหารและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการจัดการการบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ จัดเก็บสำรวจด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ดำเนินการไปแล้ว 2 ครั้งในเดือนกรกฎาคม 2540 ซึ่งจากผลการประเมินติดตามผลเครื่องชี้วัดตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 พบว่า

1. ประมาณการมีส่วนร่วมคนยากจนรายภาค ในปี พ.ศ. 2539 และ ปี พ.ศ. 2540 พบว่ามีแนวโน้มลดลงจากเดิมดังนี้

ตารางที่ 2 ประมาณการสัดส่วนคนยากจนรายภาคในปี พ.ศ. 2539-2540

ภาค/พื้นที่	สัดส่วนคนยากจน			
	2537	2538	2539	2540
ภาคกลาง	7.15	6.34	6.04	5.95
ภาคตะวันออก	7.54	6.67	5.80	5.52
ภาคตะวันตก	12.46	11.63	11.18	11.05
ภาคเหนือ	13.17	12.22	12.05	12.37
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28.59	25.02	23.11	23.02
ภาคใต้	17.29	16.30	16.04	16.74
กรุงเทพฯและปริมณฑล	0.88	0.84	0.75	0.78
รวมทั้งประเทศ	16.32	14.64	13.81	13.91

ที่มา: โครงการศึกษาระบบดัชนีชี้วัดและระบบติดตามประเมินผลแผนฯ 8  
กองการประเมินผลการพัฒนา ศสช.

- หมายเหตุ 1. ข้อมูลปี 2537 เป็นข้อมูลจริงจากการสำรวจเศรษฐกิจและครัวเรือน  
2. ข้อมูลปี 2538 ภายใต้สมมติฐานการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 2.75  
3. ข้อมูลปี 2539 ภายใต้สมมติฐานการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 5.60  
4. ข้อมูลปี 2540 ภายใต้สมมติฐานการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 0.00

2. ตารางอายุขัยเฉลี่ยปี 2538 พบว่า รวมทั้งประเทศหญิงมีอายุขัยเฉลี่ย 76.30 ปี และชายมีอายุขัยเฉลี่ย 68.80 ปี คือมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 อายุขัยเฉลี่ยของประชากรไทยจำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2538

ภาค	หญิง	ชาย	รวม
ภาคกลาง	75.50	67.80	71.60
ภาคตะวันออก	76.60	68.00	72.10
ภาคตะวันตก	75.90	68.10	71.90
ภาคเหนือ	73.60	65.10	69.10
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	75.70	69.30	72.40
ภาคใต้	80.10	72.00	75.90
กรุงเทพฯและปริมณฑล	78.70	71.50	75.10
รวมทั้งประเทศ	76.30	68.80	72.50

3. ดัชนีการเจาะตลาดส่งออก ผลการศึกษาพบว่าปี 2539 ดัชนีการเจาะตลาดส่งออกลดลงในสองตลาดหลักคือ สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป เนื่องจากสินค้าส่งออกเกือบทุกประเภทลดลง (ข้อมูลจากกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์, 2539: 17)

4. เครื่องชี้วัดความยากจน ได้มีการพัฒนาการคำนวณเส้นความยากจนใหม่พบว่า ในปี 2537 เฉลี่ยเส้นความยากจนของคนไทยทั้งประเทศอยู่ที่ระดับ 636 บาทต่อคนต่อเดือน สัดส่วนคนยากจนอยู่ในระดับร้อยละ 16.30 ของประชาชนทั้งประเทศ และจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 หากคาดการณ์ว่าเศรษฐกิจมีการเติบโตในระดับคงที่ (ร้อยละ 0.00) จะเป็นผลให้สัดส่วนคนยากจนกลับเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 13.91 (ดูข้อ 1)

5. เครื่องชี้วัดการกระจายการจัดสรรงบประมาณ จากการหาค่าความยืดหยุ่นของงบประมาณรายจ่ายเทียบกับผลิตภัณฑ์จังหวัด (Expenditure Elasticities) ถ้าหากค่าความยืดหยุ่นของงบประมาณด้านใดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายด้านนั้นลงไปในพื้นที่ที่ร่ำรวยมากกว่าจังหวัดที่ยากจน ผลการวิเคราะห์พบว่าในภาพรวมการจัดสรรงบประมาณกระจายลงไปในพื้นที่หรือจังหวัดที่ร่ำรวยมากกว่าจังหวัดที่ยากจนและทิศทางดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปีแรกของแผนฯ 8 โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณด้านสาธารณสุขและการศึกษา

สำหรับรายงานการประเมินผลแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีของทบวงมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2533-2547 เพื่อใช้เป็นแม่บทในการกำกับทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นลักษณะแผนเชิงรุก โดยให้ระยะเวลาประเมิน 15 ม.ค.-15 พ.ค. 2542 วิธีประเมินใช้การประมวลจากข้อมูล เอกสาร รายงาน ผลการวิจัย และการอภิปรายจากผู้ทรงคุณวุฒิมาประมวล สังเคราะห์ และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของแผนในช่วงที่ผ่านมาเป็นหลัก โดยคณะรัฐมนตรีให้การยอมรับและมีมติเห็นชอบให้ทบวงมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้นโยบาย กรอบทิศทางการพัฒนา ตลอดจนเป้าหมายไปกำหนดกรอบและการพัฒนาอุดมศึกษาของแผนฯ 7 และ แผนฯ 8 พบว่า นโยบายและมาตรการที่นำไปปฏิบัติและประสบผลสำเร็จมีดังนี้

1. การกระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ในภูมิภาค การขยายวิทยาเขตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นจำนวนมาก จากเดิมปี 2533 มีจำนวน 43 สถาบัน ในปี 2541 มีจำนวน 66 สถาบัน นักเรียนต่างจังหวัดมีการศึกษาต่อชั้นอุดมศึกษามากขึ้น มีการจัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผลทำให้ประชากรในวัยอุดมศึกษา (8-22 ปี) เข้าศึกษาต่อชั้นอุดมศึกษามากขึ้นจากปี 2533 ร้อยละ 19.00 เป็นร้อยละ 26.00 ในปี 2541 จำนวนบัณฑิตระดับปริญญา ปีการศึกษา 2533 สำเร็จ 67,000 คน เป็น 109,000 คนในปี 2540

2. ด้านการจัดการศึกษา บริหารให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีไข่มส่วนราชการ 3 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ส่งเสริมการจัดตั้งหน่วยงานภายในรับผิดชอบการศึกษา งานวิจัย และ งานบริการ ทำให้มหาวิทยาลัยมีต้นแบบการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยของรัฐยังมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเครือข่ายหรือวิทยาเขตที่อยู่นอกจังหวัดของสถาบันตั้งอยู่ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 เครือข่ายของมหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้เปิดดำเนินการในต่างจังหวัดแล้ว

มหาวิทยาลัย/สถาบันแม่ข่าย	จังหวัด	รับนักศึกษาแล้ว
1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	สกลนคร	✓
2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	หนองคาย	✓
3. มหาวิทยาลัยนเรศวร	พะเยา	✓
	กำแพงเพชร	✓
	เพชรบูรณ์	✓
4. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ลำปาง	✓
5. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-เจ้าคุณทหารลาดกระบัง	ชุมพร	✓
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	ราชบุรี	✓
7. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-พระนครเหนือ	ปราจีนบุรี	✓
8. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	สุราษฎร์ธานี	✓
	ตรัง	✓
9. มหาวิทยาลัยบูรพา	จันทบุรี	✓
	สระแก้ว	✓
10. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	นครพนม	✓
11. มหาวิทยาลัยแม่โจ้	แพร่	✓
12. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	เชียงใหม่	✓
รวม	37	16

3. ด้านพัฒนาอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้ขยายการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น มีโครงการพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาขาดแคลนโดยให้ทุนไปศึกษาต่อปริญญาชั้นสูงในต่างประเทศ เฉลี่ยปีละ 400 ทุนในระยะ 10 ปี ทำให้สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์พัฒนาขึ้นจากเดิมปี 2533 คุณวุฒิปริญญา เอก:โท:ตรี เท่ากับ 25 : 61 : 14 เป็นเท่ากับ 27 : 55 : 18

ในปี 2540 ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นระดับปริญญาโทและปริญญาตรี ประมาณ ร้อยละ 90 อีก ร้อยละ 10 เป็นระดับปริญญาเอก

4. ด้านส่งเสริมให้สถาบันพัฒนาการเรียนการสอนวิชาการให้ได้ระดับสากล และแข่งขันในระดับนานาชาติ มีความสำเร็จที่ปรากฏชัดเจนในเชิงปริมาณคือ สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนได้เปิดหลักสูตรนานาชาติเพิ่มมากขึ้นจากเดิมปี 2533 มี 27 หลักสูตร ปี 2541 มี 328 หลักสูตร มีนักศึกษาต่างประเทศเข้ามาเรียนร้อยละ 5-6 เท่านั้น นอกนั้นเป็นนักศึกษาไทย ผลที่ได้รับโดยตรงคือ ลดจำนวนนักศึกษาไทยที่ต้องการไปศึกษาต่อต่างประเทศได้จำนวนหนึ่งและลดการสูญเสียเงินตราต่างประเทศประมาณปีละ 20,000 ล้านบาท

5. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้ภาคเอกชนมาร่วมจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา พบว่าในปี 2533 มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 26 แห่ง ในปี 2541 มีการจัดตั้งเพิ่มอีก 16 แห่ง รวมเป็น 42 แห่ง และส่งผลให้รับนักศึกษาเพิ่มจากเดิมในปี 2533 ประมาณ 30,000 คน เป็นประมาณ 56,000 คนในปี 2541 เป็นการกระจายโอกาสการศึกษาและลดภาระงบประมาณของรัฐบาลเป็นจำนวนมาก ส่วนข้อค้นพบที่ไม่ประสบผลสำเร็จและมีปัญหาอุปสรรคมีดังนี้

5.1 เมื่อแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ไม่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้นโยบายบางด้านถูกละเลยในการปฏิบัติ หรือไม่ชัดเจน โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรจะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และต้องรับแก้ไข

5.2 การมองภาพอุดมศึกษาเฉพาะในสังกัดหรือกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย ทำให้สถาบันอุดมศึกษาอื่นในการบริหารของกระทรวงอื่นเป็นจำนวนมาก เมื่อปฏิบัติจริงพัฒนาไม่ครบถ้วนทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบและไม่เป็นภาพรวมของการพัฒนาทั้งประเทศ ความไม่เป็นหนึ่งเดียวของนโยบายและเป้าหมาย ทำให้ประเมินภาพรวมของประเทศไม่ได้

5.3 ในช่วงปี 2540 ไทยมีปัญหาเศรษฐกิจ การจัดสรรเงินงบประมาณด้านอุดมศึกษาลดลงมาก กิจกรรมการพัฒนาโครงการใหม่ แผนการก่อสร้างวิทยาเขตต้องหยุดชะงัก ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับโครงสร้างการบริหาร บุคลากร การจัดซื้อเครื่องมือ ซึ่งมีผลกระทบต่อขยายการรับนักศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะคือ ควรมิชอบช่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมสถาบันอุดมศึกษาทุกระดับทุกสังกัด เพื่อให้มีเป้าหมายเดียวกันทั้งประเทศ ควรมีกลไกการบริหารแผนระยะยาวโดยสม่ำเสมอ และควรมีการแข่งขันการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะจากต่างประเทศในลักษณะธุรกิจข้ามชาติแบบเสรี ทบวงมหาวิทยาลัยจะต้องจัดทำแผนระยะยาวในเชิงรุก เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการแก้ปัญหา

พร้อมที่จะร่วมมือกับนานาประเทศให้มีฐานะเท่าเทียมกันบนพื้นฐานทางวิชาการ ความคิดและ ประโยชน์ที่พึงได้รับ

### แผนพัฒนาภาคเหนือ

สำหรับแนวทางการพัฒนาภาคเหนือในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544, 1-3) เป็นการบริหารจัดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ตลอดเวลาที่ผ่านมายังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะมีปัญหาในทางปฏิบัติของงานบริหารการพัฒนาที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างกระทรวงหลักและปัญหาในทางปฏิบัติที่หน่วยงานในระดับพื้นที่ดำเนินการในลักษณะเอกเทศ ขาดการประสานงานกัน และเกิดการทำงานซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกัน ส่งผลให้ แผนงาน แผนเงิน และ แผนคน ขาดความสัมพันธ์ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ โครงการพัฒนาไม่ได้รับการดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด จึงจัดวิธีการดำเนินงาน การจัดทำแนวทางการพัฒนาภาคเหนือโดยมีการประสานการวิเคราะห์ใน 3 มิติคือ 1) ปัจจัยแวดล้อมด้านพื้นที่ 2) นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ 3) การมีส่วนร่วมของรัฐ ธุรกิจเอกชน และ ประชาชนในพื้นที่เสนอแนะข้อคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาค ส่วนแนวทางการพัฒนาภาค เน้นถึงการพัฒนาในแบบองค์รวม (Holistic Development) พัฒนาแบบรวมส่วน ในลักษณะบูรณาการของภาคเหนือ และเชื่อมโยงพัฒนาระหว่างพื้นที่หรือกลุ่มจังหวัด

เฉพาะภาคเหนือมีพื้นที่ 106 ล้านไร่หรือร้อยละ 33 ของพื้นที่ประเทศ แบ่งออกตาม ลักษณะภูมิประเทศคือ ภาคเหนือตอนบนประกอบด้วย 9 จังหวัด ส่วนใหญ่เป็นที่สูง และภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วย 8 จังหวัด พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม เป็นแหล่งเกษตรกรรมที่สำคัญของประเทศ ผลการพัฒนาสรุปได้ดังนี้

1. เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการกระจายการผลิตไปสู่สาขาการผลิตที่หลากหลายมากขึ้น อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ช่วงแผนฯ 6 มีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ยร้อยละ 6.70 สูงขึ้นจากร้อยละ 5.00 ในแผนฯ 5 และครึ่งแผนฯ 7 (2535-2537) ขยายตัวร้อยละ 6.68 ปี 2539 เริ่มชะลอตัวลงโดยมีอัตราการเจริญเติบโต ประมาณร้อยละ 4.00 เนื่องจากสภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

2. เศรษฐกิจยังกระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ ทำให้ความแตกต่างของรายได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย พิษณุโลก เป็นต้น รายได้ประชากรจังหวัดแพร่มีรายได้ต่ำสุดน้อยกว่ารายได้ประชากรจังหวัดเชียงใหม่ 2.07 เท่า ปี 2537 เพิ่มจากเดิมที่น้อยกว่าเพียง 1.9 เท่ารายได้ประชากรในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตรห่างกัน 2 เท่า รายได้ประชากรในเมืองกับชนบทห่างกัน 2.4 เท่า ปี 2535 คนในเมืองมีรายได้เฉลี่ยคนละ 43,221 บาท คนชนบทมีรายได้เฉลี่ย



คนละ 13,982 บาท ห่างกัน 3.09 เท่า

3. ประชากรมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม ปี 2537 มีนักเรียนสำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สูงถึงร้อยละ 88.50 ครึ่งเรียนในชนบทมีไฟฟ้าใช้ร้อยละ 92.30 มีน้ำสะอาดดื่มตลอดปีร้อยละ 67.60 การคมนาคมขนส่งจากหมู่บ้านเข้าสู่อำเภอ มีถนนร้อยละ 96.80 ของหมู่บ้านทั้งหมด

4. สภาพแวดล้อมทางสังคม ครอบครัว และ ชุมชน มีความมั่นคงลดลง เกิดภาวะครอบครัวแตกแยก ชุมชนอ่อนแอลง การพึ่งพาช่วยเหลือกันในชุมชนลดบทบาท เนื่องจากภาวะกดดันทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป มีปัญหาเกิดขึ้นได้แก่ ปัญหาโสเภณี ยาเสพติด การแพร่กระจายของโรคเอดส์ ปี 2527-2539 มีผู้ป่วยโรคเอดส์รวมทั้งหมด 22,466 คน ร้อยละ 45.76 ของทั้งประเทศ ซึ่งร้อยละ 90 ของผู้ป่วยโรคเอดส์อยู่ในเขตภาคเหนือตอนบน และร้อยละ 10 อยู่ในภาคเหนือตอนล่าง

5. ทรัพยากรธรรมชาติถูกบุกรุกทำลายและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมทั้งในเมืองและชนบท ช่วงปี 2529-2536 ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลายเฉลี่ยปีละประมาณ 8 แสนไร่ (ทั้งประเทศถูกทำลายปีละ 1 ล้านไร่) ที่ดินทำกินเสื่อมโทรมถูกชะล้างปีละกว่า 10 ล้านตัน สิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอากาศ เสียปริมาณฝุ่นละอองและขยะในเขตเมืองใหญ่มีปัญหาโดยเฉพาะ เชียงใหม่ นครสวรรค์ พิษณุโลก เป็นต้น

สำหรับปัญหาและข้อจำกัดของการพัฒนาภาคเหนือ มีหลายประการสรุปได้ดังนี้คือ

1. ด้านคนและสังคม พบว่า ศักยภาพของแรงงานต่ำ ประชากรมีงานทำร้อยละ 85 เป็นผู้ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า คนในชนบทมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อปี โดยเฉพาะที่จังหวัด แพร่ น่าน พะเยา และ แม่ฮ่องสอน ร้อยละ 62 มีปัญหาการอพยพโยกย้ายประชากร ปัญหาสตรีเข้าสู่ธุรกิจบริการทางเพศ สภาพความมั่นคงของครอบครัวลดลง คนในชนบทอพยพไปทำงานที่อื่น คงเหลือเด็กและผู้สูงอายุ มีการแพร่กระจายโรคเอดส์อยู่ในระดับสูง

2. ปัญหาการกระจายความเจริญที่กระจุกตัวอยู่ที่เมืองใหญ่ การขยายเขตน้ำประปาในเมืองยังทำไม่ทั่วถึง การผลิตด้านอุตสาหกรรมมีต้นทุนสูง ประสบความผันผวนของราคาการเกษตรในตลาดโลกและภัยธรรมชาติทุกปี

3. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรมโดยเฉพาะ ป่าไม้ และ การบริหารจัดการใช้ประโยชน์ที่ดินไม่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ที่ดินผิดประเภทและไม่คุ้มกับการลงทุน

4. ปัญหาระบบบริหารจัดการยังขาดประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กรและการบริหารราชการเป็นแบบศูนย์รวม ขาดการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน และองค์กรประชาชน ไม่มีการ

ผนึกกำลังอย่างจริงจังระหว่างภาครัฐและภาคอื่นๆ ทำให้การพัฒนาไม่ได้ผลตามเป้าหมาย

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ประเด็นหลักที่สำคัญคือ

1. กลุ่มประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาคนและสังคม มีประเด็นเกี่ยวโยงกัน 3 ประเด็นได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัย (โรคเอดส์) ปัญหาสตรีในธุรกิจบริการทางเพศ และ ปัญหาแรงงานต่างชาติอพยพ โดยมีแนวทางพัฒนาคือ การให้ครอบครัว ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันโรคเอดส์ และป้องกันสตรีเข้าสู่ธุรกิจบริการทางเพศ ร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชนดูแลทารกและเด็กที่พ่อแม่เสียชีวิตโดยโรคเอดส์ ให้ทุนการศึกษาแก่เยาวชนสตรีในพื้นที่จังหวัดพะเยาและเชียงราย โดยเฉพาะประสานงานเกี่ยวกับการควบคุมผลกระทบทางสังคม โรคติดต่อ ธุรกิจทางเพศ และ อาชญากรรมจากแรงงานต่างชาติจากประเทศเมียนมาร์ มีการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อวางแผนจัดระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2. กลุ่มประเด็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี 2 ประเด็นย่อยคือ การจัดการทรัพยากรป่าไม้และชุมชนบนพื้นที่สูงและการจัดการทรัพยากรน้ำ โดยเร่งรัดฟื้นฟูป่าไม้ จัดบริหารในรูปป่าชุมชน พื้นที่ชุ่มน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จัดทำแผนป้องกันปัญหาอุทกภัยในจังหวัดที่มีปัญหารุนแรง เช่น แพร่ สุโขทัย ฯลฯ โดยเร่งประกาศใช้ พ.ร.บ. ป่าชุมชน สนับสนุนประชาชนร่วมกันอนุรักษ์ป่าไม้ จัดเหมืองฝายและระบบชลประทาน จัดเก็บค่าน้ำในอัตราที่เหมาะสม

3. กลุ่มประเด็นการพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ มี 2 ประเด็นสำคัญได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจภูมิภาคระหว่างประเทศ และปรับโครงสร้างและระบบการผลิตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีการเร่งพัฒนาเมืองศูนย์กลางและเมืองชายแดน ปรับปรุงสินค้าการเกษตรให้มีผลตอบแทนสูงกว่า เช่น ไม้โตเร็ว ไม้ผล โคเนื้อ โคนม มีการประกันภัยสินค้าการเกษตร สนับสนุนอุตสาหกรรมเกษตรโดยมีการติดตามประเมินผลของอนุกรรมการพัฒนาการเกษตรจังหวัดขึ้นภายใต้คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) ให้นำหน่วยงานภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ สถาบันการศึกษา และ องค์กรเอกชน ปรับโครงสร้างและระบบการผลิตภาคเกษตรในลักษณะบูรณาการ

นอกจากนี้ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาทางภาคเหนือไปสู่การปฏิบัติที่ผ่านมาไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เนื่องจากปัญหาหลักๆ สรุปได้ดังนี้ (2540: 2.6-1, -2.6-3)

1. ปัญหาการกระจายอำนาจ ระหว่างนโยบายและการปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรม เพราะหน่วยงานมีอำนาจอยู่ส่วนกลางที่มีค่านิยมยึดติดกับการมีอำนาจและกฎระเบียบ ต้องการเข้าไป

ควบคุมมากกว่าการกำกับดูแล และโครงสร้างระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานสลับซับซ้อน ทำให้ไม่สามารถกระจายอำนาจไปสู่พื้นที่อย่างแท้จริงได้

2. ปัญหาการกำหนดและบริหารเป้าหมาย แต่ละหน่วยงานกำหนดเป้าหมายของตนเอง อาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายรวมของประเทศ และเป้าหมายของหน่วยงานอื่น ทำให้ไม่สอดคล้องซ้ำซ้อน และขัดแย้งกัน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านเศรษฐกิจและหน่วยงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม

3. ปัญหาการประสานและความร่วมมือ หน่วยงานต่างๆ ไม่ประสานหรือร่วมมือกันเพราะแต่ละหน่วยงานยึดติดกับงานและผลสำเร็จของงานในองค์กรตนเองเป็นหลัก และขาดองค์กรหรือบุคคลซึ่งเป็นตัวกลางเป็นหลักในการประสานงานและเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย

4. ปัญหาการประสานและเชื่อมงานเข้าด้วยกัน หน่วยงานมุ่งให้ได้รับทรัพยากรสูงสุดจากแผนจัดทำมากกว่ามุ่งผลงานเป้าหมายรวมสุดท้ายกับหน่วยงานอื่น การสนับสนุนงบประมาณและกำลังคนจากส่วนกลางมักพิจารณาแยกส่วนแต่ละหน่วยงาน ทำให้ไม่ได้มองภาพรวมการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน

5. ปัญหาการขาดอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มาจากผลการไม่กระจายอำนาจ ควบคุมด้วยกฎระเบียบ ไม่มีกรอบอำนาจในการตัดสินใจ

6. ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ขาดองค์กรที่เป็นศูนย์กลางและแกนนำในการเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่างๆเข้ามามีส่วนร่วม

7. ปัญหาการขาดระบบการติดตามและประเมินผล ไม่มีระบบติดตามที่ต่อเนื่องและขาดเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน นำมาใช้ติดตามและประเมินผล เจ้าหน้าที่ระดับสูงให้ความสำคัญกับงานติดตามประเมินผลน้อยทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดแรงจูงใจที่จะดำเนินการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ในช่วงที่ผ่านมาได้มีการติดตามประเมินผล การพัฒนาในระดับภาคและจังหวัด สรุปผลได้ดังนี้

1. การประเมินผลภาพรวมของภาค มีการประเมินผลในภาพรวมต่อเนื่องตลอดมา เช่น การประเมินผลการพัฒนาชนบท ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเมินจากข้อมูลที่มีอยู่ เช่น ผลิตภัณฑ์ภาค ผลิตภัณฑ์จังหวัด ฯลฯ เป็นต้น

2. การประเมินผลเฉพาะเรื่อง มีการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการและนโยบายภาครัฐ เช่น โครงการพัฒนาจังหวัด โครงการพัฒนาตำบล จะจ้างบริษัทที่ปรึกษาทำการประเมินผลเป็นเรื่องๆไปในแต่ละปี

3. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ ให้นำหน่วยงานรายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้นจากส่วนกลาง เช่น แบบฟอร์มของสำนักงบประมาณ แบบฟอร์มของกระทรวง/ทบวง/กรม เป็นต้น ปัญหาการติดตามและประเมินผล ในระดับภาคและจังหวัด มีการดำเนินการค่อนข้างน้อย เพราะหน่วยราชการให้ความสำคัญน้อย ขาดบุคลากรที่มีความรู้ดำเนินการติดตาม ขาดระบบข้อมูลและเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการติดตามประเมินผล ขาดองค์การดาวที่จะดำเนินการติดตาม การประเมินแผนงานไม่ประสานกันต่างคนต่างทำ และส่วนใหญ่เป็นการติดตามความก้าวหน้าโครงการ ขาดการประเมินประสิทธิภาพของโครงการ แนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาให้องค์กรที่มีอยู่แล้ว เช่น กนก. กพจ. ประเมินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย พัฒนาศักยภาพและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล สนับสนุนให้มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามประเมินโครงการในระดับภาค จังหวัด อำเภอ ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสถาบันการศึกษาสร้างดัชนีชี้วัดการพัฒนาในระดับภาคและระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่ และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาในระดับภาคและจังหวัดในเรื่องประเมินผลกระทบการพัฒนาในภาพรวมของภาคเหนือ และผลกระทบการพัฒนาเฉพาะเรื่อง ตลอดจนการประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาที่สำคัญของภาคเหนือ ประสิทธิภาพขององค์กรต่างๆ เช่น กพจ. และประสิทธิภาพของการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และ แผนพัฒนาตำบล

สำหรับโครงการพัฒนาแผนฯ 8 เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสังคมมี 22 โครงการ เช่น โครงการป้องกันโรคเอดส์ในชุมชน (กระทรวงสาธารณสุข) โครงการรณรงค์ผู้ป่วยโรคเอดส์ และองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมดูแลรักษา ศึกษาวิจัยรูปแบบที่เหมาะสมในการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์โดยชุมชนมีส่วนร่วม โครงการแก้ไขปัญหายาเสพติด โครงการศึกษาและจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนแก้ไขปัญหายาเสพติด โครงการศึกษาและจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น ส่วนโครงการจัดทรัพยากรป่าไม้และชุมชนในป่าอนุรักษ์มีทั้งหมด 5 โครงการ ได้แก่ โครงการจัดทำแผนการใช้ที่ดินของจังหวัด โครงการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางเกี่ยวกับชุมชนที่ตั้งอยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ โครงการเผยแพร่ความรู้การใช้วัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการฝึกอบรมการจัดนำเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่ป่า โครงการพัฒนาระบบข้อมูลทรัพยากรป่าไม้โดยใช้ภาพถ่ายดาวเทียม นอกจากนี้มีโครงการแก้ไขป้องกันอุทกภัยและการขาดแคลนน้ำ 7 โครงการ โครงการพัฒนาแผนฯ 8 เพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดทางภาคเกษตรในภาคเหนือตอนล่าง 13 โครงการ และโครงการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรคนะทางเศรษฐกิจ 10 โครงการ เช่น ศูนย์แสดงสินค้าและหออประชุมนานาชาติ (ระยะเวลา 2540-2541) งบประมาณ 1,000 ล้านบาท หอศิลป์ล้านนา (2540-2542) งบประมาณ 10 ล้านบาท ศูนย์อัญมณี

และเครื่องประดับ (2540-2542) งบประมาณ 100 ล้านบาท ปรับปรุงสนามกีฬา 700 ปีเชียงใหม่ (2540-2541) งบประมาณ 50 ล้านบาท เป็นต้น

### แผนพัฒนาภาคใต้

แนวทางการพัฒนาภาคใต้ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ปี 2540-2544 ประชากรภาคใต้จะมีจำนวน 8.061 และ 8.427 ล้านคนหรือร้อยละ 13.30 และ 13.39 ของประเทศ โดยอยู่ในกลุ่ม 8 จังหวัด ทิศตะวันออกของภาคร้อยละ 78.32 ของภาค และที่เหลืออยู่ในกลุ่ม 6 จังหวัดทิศตะวันตกของภาค จังหวัดที่มีประชากรมากที่สุดคือจังหวัด นครศรีธรรมราช รองลงมาคือจังหวัด สงขลา และ สุราษฎร์ธานี ตามลำดับ ประชากรวัยทำงานมี ร้อยละ 59.99 (ปี 2540) และร้อยละ 60.54 (ปี 2544) ของภาค ผลการพัฒนาประชากรในอดีต เฉพาะการศึกษาและสาธารณสุขดีกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ เด็กที่จบการศึกษาสูงกว่าภาคบังคับมี ค่าเฉลี่ย 459 คนต่อหมู่บ้าน ดีกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (408 คนต่อหมู่บ้าน) บริการสาธารณสุข มีเพียงคนไข้ต่อประชากรเฉลี่ย 1 : 916 ดีกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (1 : 1,094) สถานอนามัยต่อ หมู่บ้านเฉลี่ย 1 : 5.56 ดีกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (1 : 7.82) เป็นผลให้ประชากรภาคใต้พร้อมรับ การเสริมสร้างศักยภาพทั้งด้านจิตใจ สติปัญญา สุขภาพ ความรู้ ความสามารถ สังคมภาคใต้ใน อดีตมีความหลากหลายแต่มีการผสมผสานจนเกิด "ความลงตัวทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคน" กลายเป็นสังคม "ท้องถิ่นนิยม" รักหมู่คณะ ภูมิใจในถิ่นกำเนิด การพัฒนาภูมิภาคและชนบท มี การพัฒนาเมืองสุราษฎร์ธานีและเมืองสงขลา-หาดใหญ่ ให้เป็นเมืองศูนย์กลางความเจริญและ ศูนย์กลางการพัฒนาอุตสาหกรรมตอนบนและตอนล่างของภาค พัฒนาเมืองภูเก็ตให้เป็นเมืองท่า และเมืองท่องเที่ยวทางทะเล ทางทิศตะวันตกของภาคอนาคตจะพัฒนาให้เป็นเมืองนานาชาติที่มี แหล่งงาน ที่พัก บริการ เศรษฐกิจ และสังคมที่ทันสมัยคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม สำหรับชนบทมีภาคเกษตรเป็นพื้นฐาน พัฒนาจนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ในด้าน เศรษฐกิจ มีเนื้อที่เพื่อการเกษตรจำนวน 17.23 ล้านไร่ หรือร้อยละ 38.90 ของเนื้อที่ และปลูกไม้ ผล ไม้ยืนต้น ร้อยละ 72.50 พื้นที่เป็นน้ำ (ปี 2524) มีพื้นน้ำจำนวน 94,500 ตารางไมล์ทะเล นำ ผลิตผลการประมงและสินค้าส่งออกจำนวน 13,000 ล้านบาทในปี 2539 พื้นที่เป็นไหล่ทวีป เป็นการรองรับการสำรวจทรัพยากรปิโตรเลียมในอ่าวไทยปี 2538 บริษัท UNOCAL สามารถผลิต ก๊าซธรรมชาติให้ ปตท. ได้ 8 แห่ง ผลิตผลรวมได้ 718 ล้านลูกบาศก์ฟุตต่อวัน มีการปรับเปลี่ยน เส้นทางเดินเรือสินค้าและน้ำมันที่ผ่านช่องแคบมะละกาให้มาผ่านพื้นที่ภาคใต้โดยเชื่อมทะเล อันดามันและทะเลจีนใต้ ก่อสร้างท่าเรือน้ำลึก โรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรม พัฒนาเมืองและ

ชนบทควบคู่กันไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาคาดได้มีหลัก 5 ประการคือ

1. พัฒนาศักยภาพของคนภาคใต้ด้านโครงสร้างและการกระจายตัวของประชากร มีการชะลอการวางแผนครอบครัวและพัฒนารูปแบบการบริการสังคมของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึง โดยเฉพาะเมืองที่มีประชากรหนาแน่นของภาค ให้บริการของรัฐในท้องถิ่นที่ทุรกันดารคือ พื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง 5 จังหวัดชายแดนไทย-มาเลเซีย และพัฒนาด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีระเบียบ มีคุณธรรม เปลี่ยนสภาพสังคมชุมชนล่มสลายเป็นครอบครัวปรองดอง ชุมชนกลมเกลียว มีการประชาสัมพันธ์ให้เกิด Public Awareness ให้ความสำคัญของครอบครัวผ่านสื่อทุกรูปแบบ พัฒนาจริยธรรมและอุปนิสัยที่พึงปรารถนาให้เกิดค่านิยมในการแก้ไขความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ส่งเสริมให้ครอบครัวใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการเลี้ยงดูลูกและเข้าใจจริยธรรมประเพณีท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพทักษะฝีมือแรงงาน ปฏิรูประบบผลิตพัฒนาครูอาจารย์ ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ขยายโอกาสการผลิตและการจ้างงาน พัฒนาสุขภาพและอนามัยทั้งระบบบริการ โดยการพัฒนากฎระเบียบท้องถิ่นเพื่อดูแลตนเอง และพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับบริการทุกด้านอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมจากรัฐเช่น กลุ่มเด็กภาวะยากลำบาก กลุ่มเด็กและสตรีที่อยู่ในธุรกิจบริการทางเพศ กลุ่มผู้สูงอายุไม่มีผู้เลี้ยงดู กลุ่มยากจนในเมืองและชนบท กลุ่มอาชีพประมงขนาดเล็ก เป็นต้น

2. พัฒนาสภาพแวดล้อมสังคมให้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคาดได้ โดยสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ให้ระบบสวัสดิการสังคม พัฒนาประสิทธิภาพระบบการอำนวยความสะดวก ยุติธรรม พัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ เสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดความภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมภาคใต้ สนับสนุนการเรียนรู้ เผยแพร่ นำไปใช้ ตั้งกองทุนวัฒนธรรมชุมชนขึ้น

3. เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาภูมิภาคและชนบท เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนภาคใต้อย่างทั่วถึง โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น ป่าชุมชน ทะเลชุมชน กระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำ พัฒนาศักยภาพของเกษตรกร อุตสาหกรรมครัวเรือน ชนบท และ ธุรกิจชุมชน สนับสนุนการท่องเที่ยวในชนบท ให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และปรับกระบวนการทำงานของภาครัฐ เอกชน และองค์กรให้เป็นลักษณะพหุภาคี

4. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน พัฒนาลิขสิทธิ์การเกษตรควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว เพื่อสร้างเสถียรภาพเศรษฐกิจของภาคใต้ทั้งด้านเกษตรกรรม ยางพารา และให้อำเภอขนาดใหญ่เป็นตลาดแลกเปลี่ยนยางพาราไทย การประมง ข้าว ปาล์มน้ำมัน ไม้ผล อุตสาหกรรม และพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของพื้นที่ มีการร่วมมือพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) พัฒนาสะพานเศรษฐกิจ พัฒนาถนน ทางรถไฟ ท่อน้ำมัน เชื่อมโยงท่าเรือน้ำลึกสองฝั่ง

ทะเล พัฒนาพื้นที่ที่มีความกลมกลืนทางสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น พื้นที่นครศรีธรรมราช-ศรีนครินทร์ พัฒนาพื้นที่เกาะภูเก็ต-อ่าวพังงา กระบี่ และ เกาะสมุย-พังงา เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลของโลก พัฒนาพื้นที่สงขลา-สตูลให้เป็นพื้นที่ทำธุรกิจการค้า อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยวชายแดนไทย-มาเลเซีย พัฒนาพื้นที่ บัตตานี-ยะลา-นราธิวาส ให้เป็นฐานเศรษฐกิจด้านหน้าตอนใต้สุดของประเทศ จัดตั้งธนาคารอิสลาม และพัฒนาบทบาทการเงินของรัฐ

5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พื้นที่พหุบูรณะทะเลไทย ทรัพยากรดิน และที่ดิน เพิ่มเนื้อที่ดินสำหรับใช้ประโยชน์ ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรแหล่งน้ำ แร่ธาตุ การท่องเที่ยว และป้องกันรักษาสภาพแวดล้อม สนับสนุนการลงทุนก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย เตาเผาขยะ รวมทั้งติดตั้งเครื่องมือ อุปกรณ์กำจัดกลิ่น ผ่นผางจากโรงงานอุตสาหกรรม ลดการควบคุมการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร เป็นต้น

สำหรับข้อจำกัดของการพัฒนาภาคใต้เป็นดังนี้คือ ศักยภาพของคนภาคใต้แรงงานที่อยู่ภาคการเกษตรได้ค่าจ้างแรงงานต่ำ สถานภาพสตรีต่ำกว่าบุรุษ สตรีภาคเกษตรรับภาระหนักดูแลครอบครัวและทำงานเกษตร สตรีทำงานในเมืองได้รับค่าจ้างสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนน้อยกว่าบุรุษ พื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ภาวะเจริญพันธุ์สูงกว่าประเทศที่มีประชากรยากจน การศึกษาขาดการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการของตลาด การสาธารณสุขบางกลุ่มมีปัญหาสุขภาพ โรคเท้าช้าง วัณโรค ปอดอักเสบ อุจจาระร่วง เกิดเพราะความยากจน โรคที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นคือ โรคเอดส์ โรคหัวใจขาดเลือด พบเป็นอันดับสามของประเทศ อัตรา 18.4 ต่อประชากร 1,000 คน การติดยาและสารเสพติดมีมากขึ้น พ.ศ.2537 พบว่าหมู่บ้านมีปัญหายาเสพติดจำนวน 3,029 จาก 7,000 หมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นหมู่บ้านใน 5 จังหวัดภาคใต้ มีการปนเปื้อนของสารพิษในแหล่งน้ำ การปนเปื้อนของสารหนูที่อำเภอรัตนูปูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช การปนเปื้อนของสารตะกั่วที่ปากแม่น้ำปัตตานี ขาดบุคลากรทางแพทย์ ปัจจุบันมีแพทย์ต่อประชากรเท่ากับ 1 : 5,510 คน ทันตแพทย์ต่อประชากร 1 : 25,314 คน เฉพาะจังหวัดปัตตานีขาดแคลนแพทย์สูงสุดคือ 1 : 13,111 (อัตราแพทย์ต่อประชากร)

สำหรับการบริหารแนวทางพัฒนาภาคใต้ได้มอบหมายให้ศูนย์พัฒนาภาคใต้ร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทยสาขาภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นองค์กรจัดทำแนวทางการพัฒนาภาคใต้ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 นำมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนา 14 จังหวัดภาคใต้ ภายใต้โครงการแปลงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ลงสู่ภูมิภาค โดยนำแนวทางพัฒนาภาคใต้ไปสู่การปฏิบัติดังนี้

1. สนับสนุนทางวิชาการ จัดทำแผนจังหวัด โดยศูนย์พัฒนาภาคได้เสนอแนวทางพัฒนาต่อคณะกรรมการพัฒนาจังหวัดและคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัด โดยการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจการพัฒนาภาคได้ร่วมกัน

2. สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่หรือกลุ่มจังหวัด มาจัดทำแผนปฏิบัติการเบื้องต้น และนำมาเป็นกรอบประสานและเร่งรัดให้มีการพัฒนาในลักษณะองค์รวมแบบบูรณาการ

3. สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ตามแผนแม่บท โดยเฉพาะพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตอนล่าง พื้นที่ลุ่มแม่น้ำทะเลสาบสงขลาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

สำหรับการประเมินการพัฒนาภาคได้มีหลักสำคัญดังนี้คือ

1. ประเมินผลส่วนรวมโดยศูนย์พัฒนาภาคได้ประสานงานกับคณะกรรมการประสานการวางแผนพัฒนาจังหวัด นำโครงการพัฒนาจังหวัดมาศึกษา วิเคราะห์ ดูความสอดคล้องโดยส่วนรวมและนำเสนอให้พิจารณาดำเนินการ

2. ประเมินผลกระทบในระดับพื้นที่ เรื่องการพัฒนาศักยภาพของคน โดยใช้ตัวชี้วัดที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. ศึกษาภาพรวมภาคใต้ต่อจากประเมินผลกระทบแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อนำผลมากำหนดทิศทางพัฒนาภาคใต้ในช่วงต่อไป

นอกจากนี้จากหนังสือสรุปย่อรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2542 (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2542: 1-31) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าของการพัฒนาคนที่เห็นได้เป็นรูปธรรมชัดเจนที่สุดคือ การลดความยากจน ในช่วงปี 2531-2539 คนจนในประเทศไทยลดลงจากร้อยละ 33 เป็นร้อยละ 11 หรือจากประมาณ 17.90 ล้านคนเหลือประมาณ 7 ล้านคน ชนบทคือพื้นที่รองรับกลุ่มคนที่ยากจนที่สุด ครอบครัวที่ยากจนไม่มีที่ดินทำการเกษตร บางครอบครัวมีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่ครอบครัวขนาดใหญ่มีหลายคนต้องเลี้ยงดู หัวหน้าครอบครัวมีการศึกษาน้อยไม่มีทักษะความชำนาญใดๆ หลายครอบครัวต้องกู้เงินประทังชีวิต ครอบครัวที่ยากจนและอ่อนแอส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เหตุสำคัญความยากจนตั้งแต่ปี 2535 และเพิ่มมากขึ้นอีกหลังปี 2539 ความแตกต่างระหว่างรายได้ของครัวเรือนในชนบทและในเมืองเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยังมีกลุ่มคน "จนดักดาน" ที่แสดงว่าการพัฒนาไม่สามารถไปถึงคนกลุ่มนี้ได้ ประเทศไทยต้องพยายามลดความยากจนและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน 61 ล้านคนพร้อมๆ กันไป

#### การประเมินผลวิเคราะห์ความขัดสนด้วยโอกาส

สำหรับการประเมินวิเคราะห์ความขัดสนด้วยโอกาสนั้น นับตั้งแต่ปี 2533 UNDP นำเสนอ



ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index – HDI) ซึ่งสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนามนุษย์ในระดับประเทศด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวคือ อายุขัยเฉลี่ยแรกเกิด สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (อัตราการเรียนรู้อ่านหนังสือในผู้ใหญ่และอัตราการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ อุดมศึกษา) และ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อหัว ค่าดัชนีจะเท่ากับ 0-1 โดย 0 แสดงว่าระดับการพัฒนาคนต่ำที่สุด และ 1 คือระดับพัฒนาคนสูงที่สุด ผลการคำนวณดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) ในระดับภาคของประเทศไทย พบว่า กรุงเทพมหานคร จังหวัดภายในปริมณฑล ภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคตะวันตก มีค่าดัชนีการพัฒนามนุษย์สูงกว่า 0.800 โดยที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีดัชนีสูงถึง 0.912 ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ มีค่าดัชนีการพัฒนามนุษย์ต่ำกว่า 0.700 โดยที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าต่ำที่สุดคือ 0.655

ในการวัดดัชนีความขัดสนรวม (Composite Index of Human Deprivation – IHD) ใช้ประเมินภาพรวมความขัดสนด้วยโอกาส ได้แก่ ความยากจนที่มีโชคร้ายได้ การวิเคราะห์ประกอบด้วยดัชนีย่อย 8 ตัวได้แก่ รายได้ สุขภาพอนามัย การศึกษา การจ้างงาน ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การสื่อสารคมนาคม การอุปโภคบริโภค และสถานภาพผู้หญิง โดยมีตัวชี้วัดย่อยรวม 48 ตัว ผลพบว่า จังหวัดที่มีดัชนีความขัดสนรวมสูงสุด 10 ลำดับ (11 จังหวัด) คือ ตาก แม่ฮ่องสอน กำแพงเพชร นครสวรรค์ เชียงราย สุรินทร์ หนองคาย บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สกลนคร พัทลุง ส่วน 10 จังหวัดที่มีความขัดสนน้อยที่สุดอยู่ในพื้นที่ปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง และภาคตะวันตก เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรของแต่ละจังหวัดพบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นภาคที่มีความขัดสนมากที่สุด มีประชากร 7.4 ล้านคนหรือร้อยละ 39 ของประชากรที่อยู่ในสภาพขัดสนด้วยโอกาส รองลงมาคือ ภาคเหนือ 4.7 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 36 และภาคใต้ 2.7 ล้านคน โดยภาพรวมพบว่า ประชาชน 14,795,000 คนในจังหวัดต่างๆ หรือ 1 ใน 4 ของประชากรไทยทั้งหมดตกอยู่ในสภาพขัดสนด้วยโอกาส ถ้ากำหนดให้ค่าดัชนีความขัดสนรวม 0.500 เป็นเส้นความขัดสนแล้วจะมีประชากรอยู่ใต้เส้นความขัดสนมากเป็นสองเท่าของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน

เมื่อวิกฤตเศรษฐกิจและผลกระทบต่อการพัฒนาคนมีผลอย่างรุนแรงต่อภาวะการจ้างงาน การว่างงาน อัตราค่าจ้างลดลง ความยากจนเพิ่มมากขึ้น การศึกษาขั้นพื้นฐานด้อยลง เกิดการว่างงานในหมู่นักศึกษาที่จบใหม่ ปัญหาครอบครัวแตกแยก ชุมชนล่มสลาย อาชญากรรมสูงขึ้น ยาเสพติดแพร่ระบาด สถานภาพผู้หญิงตกต่ำลง มีปัญหาแรงงานเด็ก โสเภณีเด็ก การทอดทิ้งเด็กรุนแรงขึ้น สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ผลกระทบล้วนเป็นเรื่องที่น่าวิตกมาก แต่ผลวิกฤตมากระทบทางบวกเช่นกัน ในภาพรวมทำให้คนไทยเกิดความสามัคคีปรองดองกัน สายใยในครอบครัวกลายเป็นภูมิคุ้มกันที่มีพลังในเวลาคับขัน ในสังคมไทยปัญหาวิกฤตช่วยให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่ง

## ใจเดียวกัน

นอกจากนี้ UNDP มิได้เป็นองค์กรเดียวที่เห็นว่าประเทศไทยสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสด้วยการไตร่ตรอง คิดใหม่ ทำใหม่ ทำให้สังคมไทยต้องพิจารณาปัญหาเชิงโครงสร้างที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการนี้สามารถใช้ประโยชน์จากฐานทางสังคม เรื่องการพัฒนาคน ซึ่งปรากฏชัดในแผนฯ ฉบับที่ 8 โดยเสนอว่าประเทศไทยควรให้ความสำคัญลำดับแรกกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคคน ซึ่งต้องอาศัยการสร้างสรรค้ประชาธิปไตย การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การขยายฐานทุนทางสังคมวัฒนธรรม และการเพิ่มพูนความสามารถเพื่อรับมือกับกระแสโลกาภิวัตน์

สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตที่เอื้อประโยชน์ต่อคนจน การจัดการความไม่เท่าเทียมกันและความลำเอียงทางเพศ ความเสียเปรียบและความไม่มั่นคงในชีวิตผู้หญิงรวมทั้งอุปสรรคมากมายที่กีดขวางมิให้ผู้หญิงสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระดับเทคโนโลยีภาคอุตสาหกรรม ส่งเสริมคนไทยให้มีแรงสร้างสรรค้ ริเริ่ม ประกอบการขยายความมั่งคั่งและกินดีอยู่ดีอย่างยั่งยืน และช่วยให้คนไทยทุกคนพัฒนาจนบรรลุศักยภาพของตนเองซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคคน

นอกจากนี้เครื่องมือเชิงนโยบายที่นำมาไปใช้คือ การบริหารการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ รู้จักจัดบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาดัชนีตัวชี้วัด ความกินดีอยู่ดีที่จะใช้ตรวจสอบความก้าวหน้าของการพัฒนาคคนที่ยั่งยืนและปรับปรุงระเบียบวิธีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อตอบสนองของปัญหาความยากจนชัดเจนและเพื่อให้เกิดการขยายโอกาสต่อไป

## เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 แผนพัฒนาคคนและสังคม (2540: 13-14) จะมุ่งเน้นทั้งการพัฒนา "ตัวคน" และ "สภาพแวดล้อมของสังคม" ให้เอื้อต่อกัน โดยกำหนดเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ไว้ดังนี้

1. เพิ่มปีเฉลี่ยในการรับการศึกษาของคนไทย (Mean Years of Schooling) ไม่ต่ำกว่า 6 ปีในปี พ.ศ. 2544
2. เพิ่ม I.Q. ของเด็กไทยทั่วประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงอายุ 3-5 ปี อย่างต่ำให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (90-110) ในปี พ.ศ. 2544
3. เพิ่มอายุขัยโดยเฉลี่ยของคนไทย (Life Expectancy at Birth) ให้ชายเพิ่มจาก 68 ปี เป็น 70 ปี และหญิงเพิ่มจาก 72 ปีเป็น 75 ปีในปี 2544 โดยให้มีความสุขในชีวิตมากขึ้น

4. พัฒนาและกระจายบริการพื้นฐานทางสังคมเพื่อให้ทุกหมู่บ้านบรรลุเป้าหมาย"สุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543" เช่น ลดอัตราการตายของทารกไม่เกิน 20 ต่อ 1,000 ของการเกิดมีชีวิต
5. ให้คนไทยมีจำนวนบุตรโดยเฉลี่ยครอบครัวละ 2 คน
6. เพิ่มอัตราการมีบุตรคนแรกของสตรีไทยที่แต่งงานแล้ว อายุน้อยกว่า 20 ปีจากร้อยละ 10 ในปี 2540 เป็นร้อยละ 20 ในปี 2544 และมีการเว้นช่วงระหว่างการมีบุตร 2-3 ปี
7. ให้สัดส่วนของประชากรเขตเมืองรวมกันไม่เกินร้อยละ 40 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2544

#### การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

สำหรับรายงานการวิจัยโครงการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในระยะ 2 ปีแรก (2540-2541) นั้น คณะผู้วิจัยได้ใช้ดัชนีวัดความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนฯ เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จของแผนการศึกษาโดยแบ่งกลุ่มของดัชนีตามลักษณะ เป้าหมายของแผนงานเป็น 4 กลุ่มคือ 1) ปริมาณ 2) คุณภาพ 3) ประสิทธิภาพ และ 4) ประสิทธิภาพ ผลพบว่า แผนงานหลักที่ 1 การยกระดับการศึกษาพื้นฐานของปวงชน เมื่อคำนวณจากกลุ่มดัชนีเป้าหมาย 4 กลุ่มคือปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานปี 2540 ได้ผลน่าพอใจในระดับปานกลาง ได้คะแนน 306.80 จากคะแนนเต็ม 500 คะแนน ส่วนปี 2541 มีผลสำเร็จลดลงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยได้เพียง 262.10 จากคะแนนเต็ม 500 ในเชิงคุณภาพพบว่า คุณภาพระดับมัธยมศึกษาไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากผลการเรียนในวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ มีแนวโน้มลดลง โดยร้อยละของนักเรียนที่สอบผ่านเกณฑ์ได้ มีจำนวนน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ประเมินผลจากแผนงานหลักที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พบว่า สัมฤทธิ์ผลของแผนงานนี้อยู่ในระดับพอใจปานกลาง ได้ 370 คะแนน คุณภาพของครูผู้สอนยังไม่ดีพอ แผนงานหลักที่ 3 การพัฒนาการผลิตครูและการฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการในปี 2540 บรรลุเป้าหมายร้อยละ 77 ในปี พ.ศ. 2541 บรรลุเป้าหมายร้อยละ 67 ลดลงจากปีก่อนถึงร้อยละ 10 เป้าหมายที่ลดลงอย่างมากคือ ร้อยละของครูประจำการที่ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้มานานเกิน 5 ปี ต่อจำนวนครูประจำการทั้งหมด แผนงานหลักที่ 4 การผลิตและพัฒนาคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่าในปี 2540 บรรลุผลเป็นที่น่าพอใจระดับปานกลาง ปี 2541 ผลงานมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย เป้าหมายที่กระทบวิกฤตเศรษฐกิจได้แก่ เป้าหมายขยายการศึกษาหลังมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา แผนงานหลักที่ 5 การวิจัยและการพัฒนา พบว่าในปี 2540 มีผลไม่เป็นที่น่าพอใจ ได้คะแนน 230 คะแนน จัดเป็นคะแนนต่ำสุดจากแผนงานหลักทั้งหมด ในปี 2541 สัมฤทธิ์ผลจัดได้ต่ำสุด เป้าหมายเกือบทั้งหมดมีสัมฤทธิ์ผลต่ำสุด ส่วนใหญ่มีปัญหาจากการที่รัฐไม่มีงบประมาณ

ประมาณมากพอที่จะจัดสรรให้ตามแผนฯ 8 แผนงานหลักที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ พบว่า ผลการดำเนินงานแผนนี้ร้อยละ 64 ของคะแนนเต็ม 500 ผลการประเมินแผนนี้อยู่ในเกณฑ์ต่ำทั้งสองปี แผนงานหลักที่ 7 การพัฒนาระบบอุดมศึกษา ในปี 2540 ประสบความสำเร็จร้อยละ 60 ในปี พ.ศ. 2541 ร้อยละ 56 ลดลงจากปีก่อนร้อยละ 4 แผนงานหลักที่ 8 การระดมสรรพกำลังเพื่อจัดการศึกษา พบว่า ในปี 2540 และ ปี 2541 มีผลเป็นที่น่าพอใจปานกลาง เป้าหมายมีผลการเปลี่ยนแปลงที่ต่ำลง ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ แผนงานหลักที่ 9 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษา ในปี 2540 ประสบผลสำเร็จร้อยละ 70 ปี 2541 บรรลุเป้าหมายร้อยละ 65 ลดลงจากปีที่แล้วร้อยละ 5 เป้าหมายที่ตกต่ำและน่าเป็นห่วงมากคือ ระดับของการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบสารสนเทศของหน่วยงานการศึกษาและสถาบันการศึกษาลดลงจากเกณฑ์ D ในปี 2540 มาเป็นเกณฑ์ E ในปี 2541

จากข้อมูลทั้งหมดดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ทั้งภาคเหนือและภาคใต้ แผนการศึกษาแห่งชาติ การอุดมศึกษา มีการติดตามประเมินผลมาโดยตลอดในระยะสองปีของแผนฯ 8 ซึ่งล้วนแต่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักเกือบทั้งสิ้น ซึ่งผลของการประเมินในบางประเด็นมีทั้งบรรลุตามเป้าหมายในระดับหนึ่งและไม่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อันเป็นผลมาจากผลกระทบทางวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศซึ่งทำให้ต้องมีการปรับแผนในเชิงนโยบายและการปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาในช่วงการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 ไปใช้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 3

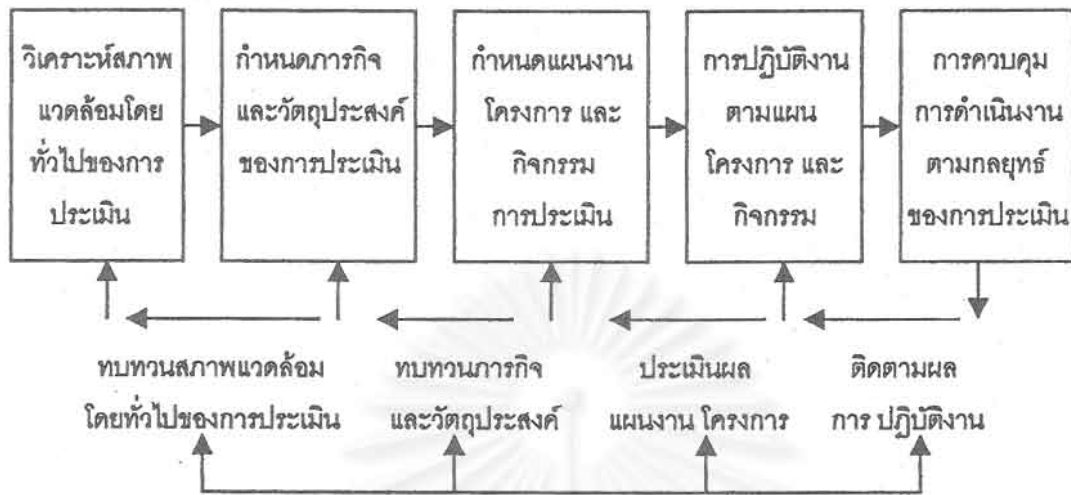
### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544): ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา” นี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วง 2 ปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการดำเนินการในช่วงสองปีหลังของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินกระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) นโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประเมินผลกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย้อนหลัง (Retrospective Process Evaluation) ที่ได้ดำเนินการในช่วงครึ่งแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และอยู่ภายใต้แนวความคิดการประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์การโดยรวมไปพร้อมกับการประเมินการปฏิบัติงานของแผนพัฒนาองค์การ การประเมินผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยตอบคำถามที่ว่า 1) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน มีวิธีการปฏิบัติอย่างไร 2) ผลผลิต ผลลัพธ์ ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 บรรลุผลมากน้อยเพียงใด และอย่างไร และ 3) สภาพปัญหา รวมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้นำไปปฏิบัติเป็นอย่างไร มีปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพของปัญหาที่แท้จริงเป็นอย่างไร สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่างๆดังนี้

#### 1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการประเมินผล

การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คณะผู้วิจัยได้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแผนภูมิที่ 6 ดังนี้

### แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการประเมินผล



จากขั้นตอนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามแผนภูมิที่ 6 คณะผู้วิจัยได้วางแผนกระบวนการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ของการประเมินผลไว้ตามแผนภูมิที่ 7 ดังนี้

### แผนภูมิที่ 7 กระบวนการดำเนินการประเมินผลเชิงกลยุทธ์



## 2. การตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้น

การตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้นเป็นการทำความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ ภารกิจ กลยุทธ์ แผนงาน งาน โครงการต่างๆ ที่จะต้องใช้ในการประเมินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 รวมทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่จะนำมาใช้ในการประเมินแผนฯ 8 ซึ่งการวินิจฉัยเบื้องต้นจะทำให้ทราบและได้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการวางแผนเพื่อใช้ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลรวมทั้งการออกแบบการประเมินเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

### 3. การพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน

การพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลเป็นกระบวนการในการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้น เป็นการนำข้อค้นพบเบื้องต้นที่ได้จากการตรวจวินิจฉัยบางส่วนมากำหนดหรือพัฒนาเป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมิน คณะผู้วิจัยได้จัดประชุมกันหลายครั้งเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนนี้ ได้ตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินดังนี้คือ

1. นโยบาย/แผน/โครงการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย
  - 1.1 ความชัดเจนของนโยบายมุ่งไปสู่การปฏิบัติ
  - 1.2 จำนวนของแผน/โครงการ ที่ได้วางแผนไว้
  - 1.3 ความเป็นไปได้ของแผน/โครงการที่จะสัมฤทธิ์ผล
2. ลักษณะของแผน/โครงการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.1 เน้นด้านใด (การศึกษา/สาธารณสุข/ประกอบอาชีพ/ ฯลฯ)
  - 2.2 ประเภทของการพัฒนา (ความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ)
  - 2.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผน/โครงการ
  - 2.4 งบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน/โครงการ
3. การปฏิบัติตามแผน/โครงการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 3.1 จำนวนของแผน/โครงการที่ได้รับการปฏิบัติจริง
  - 3.2 จำนวนครั้งของการจัด (ตามแผน, ปฏิบัติจริง)
  - 3.3 ระดับการพัฒนา (ความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ) ก่อนเข้า/หลังเข้าศึกษาหรืออบรม
  - 3.4 ระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติจริง
  - 3.5 งบประมาณที่ใช้จริง
  - 3.6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผน
4. ผลผลิต/ผลลัพธ์/สภาพปัญหา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 4.1 การเพิ่มระดับความรู้/ทักษะ/ทัศนคติของผู้ได้รับการพัฒนา
  - 4.2 ระดับความพึงพอใจก่อน/หลังเข้ารับการศึกษานหรืออบรม
  - 4.3 ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา ก่อน/หลังเข้าศึกษาหรืออบรม
  - 4.4 สภาพปัญหาโดยทั่วไป/เฉพาะ
5. ระดับผลสัมฤทธิ์ตามแผน/โครงการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
เป็นไปตามสมการ (Equation) ของโมเดล (Model) ที่กำหนดไว้ดังนี้
 
$$A = f(w_1, w_2, w_3, w_4, \dots)$$
 เมื่อ A = ระดับผลสัมฤทธิ์
  - w<sub>1</sub> = สัดส่วนของจำนวนแผน/โครงการที่ปฏิบัติจริงกับแผน/โครงการที่กำหนดไว้
  - w<sub>2</sub> = สัดส่วนงบประมาณที่ใช้จริงกับงบประมาณที่จัดไว้ตามแผน

- $w_3$  = ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษ/อบรม  
 $w_4$  = สัดส่วนจำนวนผู้เข้ารับการศึกษ/อบรมจริงกับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในแผน  
 $w_5$  = ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม

สำหรับรายละเอียดของระดับผลสัมฤทธิ์ตามแผน/โครงการในภาพรวมเป็นไปตามแผนภูมิที่ 8 ที่ปรากฏอยู่ในหน้า 51

#### 4. การพัฒนาเครื่องมือและพัฒนาระบบงานจัดการข้อมูล

ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการออกแบบหรือพัฒนาเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละด้าน ซึ่งบางส่วนถูกพัฒนาเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจข้อมูล และแบบฟอร์มเพื่อใช้สำหรับคัดลอกข้อมูล เครื่องมือทุกประเภทถูกพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยก่อนนำไปใช้จริงคณะผู้วิจัยได้พิจารณาซ้ำแล้วซ้ำอีกหลายครั้งเพื่อหาความตรง (Validity) ในด้านเนื้อหา ภาษา โครงสร้าง ข้อความ และความหมาย รวมทั้งความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือวิจัยทุกประเภท ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-Reliability Coefficients) เป็นดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัด/รองผู้ว่าราชการจังหวัด (ไม่มีการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงเพราะเป็นการให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง) 2) แบบสอบถาม กรม/หน่วยงาน สังกัดกระทรวง ทบวง กรม ในระดับจังหวัด (ไม่มีการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงเพราะเป็นการให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง) 3) แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างภายหลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-Reliability Coefficients) เป็นดังนี้ 3.1) แบบสอบถามความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างในภาพรวมของประเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.8978 3.2) แบบสอบถามความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างในกรุงเทพมหานครมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.8023 และ 3.3) แบบสอบถามความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.9108 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา(Alpha-Reliability Coefficients) เป็นดังนี้ 4.1) แบบสอบถามความพึงพอใจของลูกจ้างในภาพรวมของประเทศมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.8286 4.2) แบบสอบถามความพึงพอใจผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในกรุงเทพมหานครมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.9157 และ 4.3) แบบสอบถามความพึงพอใจผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.8038

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยทุกประเภทดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่ามีความเหมาะสมในด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ มากน้อยเพียงใด (สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตั้งแต่ 0.8000 ขึ้นไปจะมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก)



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544): ผลผลิต ผลลัพธ์ และ สภาพปัญหา

นโยบาย/แผน/โครงการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ลักษณะของแผน/โครงการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การปฏิบัติตามแผน/โครงการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ผลผลิต/ผลลัพธ์/สภาพปัญหา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับผลสัมฤทธิ์ตามแผน/ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความชัดเจนของนโยบายมุ่งไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>- จำนวนของแผน/โครงการที่ได้วางแผนไว้</li> <li>- ความเป็นไปได้ของแผน/โครงการที่จะสัมฤทธิ์ผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นด้านใด (การศึกษา/สาธารณสุข/ประกอบอาชีพ)</li> <li>- ประเภทของการพัฒนา (ความรู้, ทักษะ, ทศนคติ)</li> <li>- ระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผน/โครงการ</li> <li>- งบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนของแผน/โครงการที่ได้รับการปฏิบัติจริง</li> <li>- จำนวนครั้งของการจัด (ตามแผน, ปฏิบัติจริง)</li> <li>- ระดับการพัฒนา (ความรู้, ทักษะ, ทศนคติ) <ul style="list-style-type: none"> <li>* ก่อนเข้าศึกษา/อบรม</li> <li>* หลังเข้าศึกษา/อบรม</li> </ul> </li> <li>- ระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติจริง</li> <li>- งบประมาณที่ใช้จริง</li> <li>- ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเพิ่มระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้ได้รับการพัฒนา</li> <li>- ระดับความพึงพอใจก่อน/หลังของผู้เข้ารับการศึกษา/อบรม</li> <li>- ระดับรายได้ก่อน/หลังเข้ารับการการศึกษา/อบรม</li> <li>- ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา ก่อน/หลังเข้ารับการศึกษา/อบรม</li> <li>- สภาพปัญหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นไปตามสมการ (Model) <math>A = f(w_1, w_2, w_3, w_4, \dots)</math> เมื่อ A เป็นระดับผลสัมฤทธิ์</li> <li><math>w_1</math> = สัดส่วนของจำนวนแผน/โครงการที่ปฏิบัติจริงกับแผน/โครงการที่ตั้งไว้</li> <li><math>w_2</math> = สัดส่วนงบประมาณที่ใช้จริงกับตามแผนที่จัดไว้</li> <li><math>w_3</math> = ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา/อบรม</li> <li><math>w_4</math> = สัดส่วนจำนวนผู้เข้ารับการศึกษา/อบรมจริงกับจำนวนตามแผน</li> <li><math>w_5</math> = ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา</li> </ul>

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายด้านทั้งที่เป็นการรวบรวมเชิงเอกสาร (Documentary Collection) ซึ่งเป็นการค้นหาข้อมูลกับเอกสาร รายงานวิจัย ตำรา และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทิวจ้ย และ กับข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Collection) ซึ่งจะเป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviewing) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Observation) การประชุมระดมความคิดเห็น (Brain Storming or Seminar) สำหรับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลบางส่วนคณะผู้วิจัยจะไปดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และบางส่วนจะเก็บโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และ บางส่วนจะมอบหมายให้ตัวแทนเป็นผู้ไปติดต่อขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทำนองเดียวกันสถานที่ที่จะใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จะเป็นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่อยู่ในจังหวัดที่ได้มาจากการสุ่ม 6 จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ขอนแก่น สงขลา กาญจนบุรี และ ระยอง สำหรับรายละเอียดของหน่วยงานและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

1. กรุงเทพมหานคร มาจาก 22 เขต (จาก 50 เขต) ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่
 

1.1 เขตดินแดง	1.2 เขตดอนเมือง
1.3 เขตพญาไท	1.4 เขตธนบุรี
1.5 เขตปทุมวัน	1.6 เขตคันนายาว
1.7 เขตสายไหม	1.8 เขตคลองสามวา
1.9 เขตดุสิต	1.10 เขตวังทองหลาง
1.11 เขตวัฒนา	1.12 เขตสัมพันธวงศ์
1.13 เขตบางพลัด	1.14 เขตจตุจักร
1.15 เขตห้วยขวาง	1.16 เขตคลองสาน
1.17 เขตจอมทอง	1.18 เขตสาทร
1.19 เขตบางกอกน้อย	1.20 เขตบางเขน
1.21 เขตตลิ่งชัน	1.22 เขตบางกะปิ
2. ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) (มีหน่วยงานที่มีข้อมูลสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้ 46 หน่วยจาก 48 หน่วยของส่วนภูมิภาค) ได้แก่
  - 2.1 จังหวัดระยอง
    - 2.1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง

- 2.1.2 สถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กภาคตะวันออกเฉียง
- 2.1.3 สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง
- 2.1.4 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระยอง
- 2.1.5 นิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง
- 2.1.6 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง
- 2.1.7 สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง
- 2.1.8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง
- 2.1.9 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง
- 2.1.10 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

## 2.2 จังหวัดเชียงใหม่

- 2.2.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.3 สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.4 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.5 สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.6 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.7 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.8 สำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ/จังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.9 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
- 2.2.10 สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่

## 2.3 จังหวัดขอนแก่น

- 2.3.1 หอการค้าจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.3 สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.4 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.5 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.6 สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.7 สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.8 สถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 2.3.9 ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.10 สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดขอนแก่น
- 2.3.11 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.12 ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีรัตนากา
- 2.3.13 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดขอนแก่น
- 2.3.14 นิคมสร้างตนเองเขื่อนอุบลรัตน์
- 2.4 จังหวัดสงขลา
  - 2.4.1 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลา
  - 2.4.2 สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสงขลา
  - 2.4.3 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา
  - 2.4.4 กรมการปกครอง จังหวัดสงขลา
  - 2.4.5 สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสงขลา
  - 2.4.6 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา
  - 2.4.7 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
  - 2.4.8 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา
  - 2.4.9 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา
- 2.5 จังหวัดกาญจนบุรี
  - 2.5.1 สำนักงานสถิติจังหวัดกาญจนบุรี
  - 2.5.2 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดกาญจนบุรี
  - 2.5.3 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาญจนบุรี
  - 2.5.4 สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดกาญจนบุรี
  - 2.5.5 สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดกาญจนบุรี

สรุป ข้อมูลที่ได้รับและนำมาใช้ในการวิจัยในโครงการนี้ได้รับมาจาก

1. หน่วยงาน มีทั้งหมด 68 หน่วยงาน จำแนกเป็น กรุงเทพมหานคร 22 หน่วยงาน และ ในส่วนภูมิภาค 5 จังหวัด จำนวน 46 หน่วยงาน
2. โครงการ มีทั้งหมด 1,306 โครงการ จำแนกเป็น โครงการหรือแผนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 432 โครงการ และ ในส่วนภูมิภาค (5 จังหวัด) จำนวน 874 โครงการ

3. ผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จำนวนทั้งหมด 1,019 คน จำแนกเป็นผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างในกรุงเทพมหานคร จำนวน 171 คน และในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) จำนวน 848 คน

4. ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่เข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการหรือแผนในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 รวมทั้งสิ้น 3,095 คน จำแนกเป็น ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในส่วนของกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน และในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) จำนวน 2,735 คน

## 6. การประมวลผล วิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่สมบูรณ์ คณะผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 "ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน" ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในทางลึก ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด รวมทั้งหัวหน้าส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม ประจำจังหวัด และสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ถูกนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในเชิงพรรณนา (Descriptive Approach) โดยจำแนกออกเป็นด้านต่างๆ 3 ด้านคือ ก) ระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข) อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ค) ความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ ง) งบประมาณ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 "ศึกษาผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8" ผลการศึกษาในตอนนี้เป็นการสรุปข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 3 ชุดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540-2541) คือ ก) แบบสอบถามหน่วยงานและ/หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 8 ข) แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ ค) แบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการหรือแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก

ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

ข้อมูลในตอนนี้จะถูกวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC<sup>+</sup> และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการอธิบาย สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในตอนนี้คือ จำนวนหรือความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation—S.D.) มัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation—Q.D.) สัมประสิทธิ์การกระจายแบบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Coefficient of Variation—S.D.) หรือสัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation—Q.D.) สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Multiple Regression Correlation—Stepwise) การทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยเลขคณิตหรือการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance or One-way ANOVA) และถ้าผลการทดสอบความแปรปรวนดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการทดสอบเพื่อหาผู้ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s Method)

สำหรับการพิจารณาค่ากลางที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพิจารณาค่ากลางตามความเหมาะสมกับข้อมูลที่ได้รับเข้ามา โดยความเป็นจริงถ้าข้อมูลมีการกระจายที่ไม่ปกติ (เช่น 1, 2, 3, 4, 100, 1000) ค่ามัธยฐาน (Median) จะถูกพิจารณานำมาใช้ในการคำนวณแทนค่าเฉลี่ย (Mean) ทั้งนี้เพื่อให้ค่ากลางดังกล่าวสามารถเป็นตัวแทนของข้อมูลได้อย่างแท้จริง ในทำนองเดียวกันถ้าข้อมูลใดเป็นการกระจายในลักษณะปกติ ค่าเฉลี่ย (Mean) จะถูกนำมาพิจารณาตามความเหมาะสม ในทำนองเดียวกันการวิเคราะห์ในตอนี่ 2 นี้ เนื่องจากฐานข้อมูลและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้รับจากหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) กับหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณหรือค่าใช้จ่ายในแต่ละปีงบประมาณ ได้มาจากแหล่งที่แตกต่างกัน ซึ่งในกรุงเทพมหานครงบประมาณของแต่ละโครงการที่ได้รับส่วนใหญ่จะได้มาจากการอนุมัติของสภากรุงเทพมหานครและมอบหมายให้แต่ละเขตของกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนงบประมาณของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ส่วนใหญ่จะได้รับมาจาก กระทรวง ทบวง กรม ที่ได้อนุมัติตามแผนที่ท้องถิ่นได้เสนอขึ้นไปตามลำดับ ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้แยกการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ ในการศึกษา ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือ ส่วนที่ 2.1) ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ในภาพรวมของประเทศ ส่วนที่ 2.2) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 2.3 ) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในภูมิภาค (ต่าง

จังหวัด) และส่วนที่ 2.4 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Efficiency of Human Development) ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในภาพรวมของประเทศ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และในภาพรวมของส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรสำคัญซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอื่น ๆ ที่ผ่านมา ได้แก่ 1) การใช้งบประมาณตรงตามที่ได้ตั้งไว้ 2) การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือโครงการที่กำหนด 3) จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนด 4) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการ และ 5) ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของลูกค้าหรือผู้ได้บังคับบัญชา สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินเพื่อวัดระดับทักษะหรือความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของตัวแปรต่างๆเป็นดังนี้

ก. วัดระดับทักษะหรือความพึงพอใจต่อรายการที่ตรวจสอบ

<u>เกณฑ์</u>	<u>แปลความหมาย</u>
1.00 – 1.50	พึงพอใจในระดับน้อยมาก
1.51 – 2.50	พึงพอใจในระดับน้อย
2.51 – 3.50	พึงพอใจในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	พึงพอใจในระดับมาก
4.51 – 5.00	พึงพอใจในระดับมากที่สุด

ข. วัดประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. การใช้งบประมาณ (Budget)

1.1 ใช้เงินดำเนินการน้อยกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน	2	คะแนน
1.2 ใช้เงินดำเนินการเท่ากับงบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน	1	คะแนน
1.2 ใช้เงินดำเนินการมากกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน	0	คะแนน

2. เวลาที่ปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ (Timing)

2.1 การดำเนินการใช้เวลาเป็นไปตามแผน/โครงการ	1	คะแนน
2.2 การดำเนินการใช้เวลาไม่ตรงตามแผน/โครงการ	0	คะแนน

3. จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผน/โครงการ (Number of Participants)

3.1 จำนวนผู้เข้าร่วมมากกว่าตามแผน/โครงการ	2	คะแนน
3.2 จำนวนผู้เข้าร่วมเป็นไปตามแผน/โครงการ	1	คะแนน
3.3 จำนวนผู้เข้าร่วมน้อยกว่าตามแผน/โครงการ	0	คะแนน

4. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผน/โครงการ ใช้คะแนนค่าเฉลี่ยจากการประมาณค่า (Rating) ที่ได้รับจากแบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ซึ่งมีคะแนนเต็มเป็น 5.00 คะแนน (Satisfaction of Participants—V10)
5. ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผน/โครงการ ใช้คะแนนค่าเฉลี่ยจากการประมาณค่า (Rating) ที่ได้รับจากแบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ซึ่งมีคะแนนเต็มเป็น 5.00 คะแนน (Satisfaction of Boss—Total)

คะแนนที่ได้รับจากแต่ละตัวแปรจะถูกแปลงคะแนนเป็นค่าร้อยละ (P=Percentage) ทั้งนี้เป็นผลมาจากแต่ละตัวแปรมีหน่วยที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นคะแนนทั้ง 5 จะถูกเฉลี่ยออกเป็นค่าร้อยละของประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการมาแล้วในภาพรวมของประเทศในส่วนกรุงเทพมหานคร และ ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ในทำนองเดียวกันค่าเฉลี่ยร้อยละของประสิทธิผลดังกล่าวจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อแปลความหมายการปฏิบัติงาน ดังนี้

เกณฑ์	แปลความหมาย
$80\% \leq P < 100\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับดีมาก
$70\% \leq P < 80\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับดี
$60\% \leq P < 70\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับค่อนข้างดี
$50\% \leq P < 60\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับพอใช้
$00\% \leq P < 50\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับต่ำ

สำหรับการนำเสนอข้อมูลในตอนี่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 "ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8" ข้อมูลในตอนนี้จะได้รับมาจากคำถามปลายเปิดหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ปรากฏอยู่ในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุด และจะถูกวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยแบ่งด้านการวิเคราะห์หรือออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเวลาและสถานที่ และ ด้านการจัดการ สำหรับวิธีการนำเสนอในตอนี่ 3 นี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย



7. ตัวอย่างกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล



สัมภาษณ์  
ผู้ว่าราชการ  
จังหวัดสงขลา



สัมภาษณ์  
รองผู้ว่าราชการ  
จังหวัดขอนแก่น

ร่วมประชุม  
หัวหน้าส่วนราชการ  
ในจังหวัดสงขลา





ร่วมประชุมกับ  
หัวหน้าส่วนราชการ  
จังหวัดขอนแก่น

#### 8. การจัดทำและนำเสนอรายงานผลการศึกษา

ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลเรียบร้อยแล้วจะถูกนำมาสรุปเป็นข้อเขียนในขั้นต้นสำหรับการสัมมนาผลการวิจัย โดยคณะผู้วิจัยจะจัดให้มีการสัมมนาขึ้นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ช่วยกันตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงการนำแผนไปปฏิบัติ ซึ่งในเรื่องดังกล่าวได้จัดให้มีการสัมมนาขึ้นเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2543 ระหว่างเวลา 9.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งที่ได้รับจากการวิจัยและข้อมูลที่ได้รับจากการสัมมนามาปรับปรุงเพื่อเขียนเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์นำเสนอต่อหน่วยงานเจ้าของทุนและนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับการปรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ต่อไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544): ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา ครั้นนี้ ข้อมูลที่นำมาศึกษาได้รับมาจาก 1) การสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบโดยตรงในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) จากแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรายละเอียดหรือข้อมูลที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ที่ประจำอยู่ภายในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามนโยบายของกระทรวง ทบวง กรม และ/หรือของจังหวัดนั้นๆ และ 3) จากแบบสำรวจข้อมูลซึ่งเป็นกรณีศึกษาในการวัดความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาในด้านทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่สมบูรณ์ คณะผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 "ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน" ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในทางลึก ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด รวมทั้งหัวหน้าส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม ประจำจังหวัด และสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ถูกนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในเชิงพรรณนา (Descriptive Approach) โดยจำแนกออกเป็นด้านต่างๆ 3 ด้านคือ ก) ระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข) อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ค) ความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ ง) งบประมาณ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 "ศึกษาผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8" ข้อมูลในตอนนี้จะถูกวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการอธิบาย สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในตอนนี้คือ จำนวนหรือความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--ในกรณีของการกระจายปกติ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจายแบบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Coefficient of Variation--Standard Deviation) มัธยฐาน (Median--ในกรณีของการกระจายที่ไม่ปกติ) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation--Quartile Deviation) การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) การทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยหรือการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance or One-way ANOVA) และทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และ สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Multiple Regression Correlation--Stepwise)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 “ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8” ข้อมูลในตอนนี้จะได้รับมาจากคำถามปลายเปิดหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ปรากฏอยู่ในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุด และจะถูกวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยแบ่งด้านการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเวลาและสถานที่ และด้านการจัดการ สำหรับวิธีการนำเสนอในตอนนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบาย

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวในแต่ละตอนสามารถสรุปได้ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1

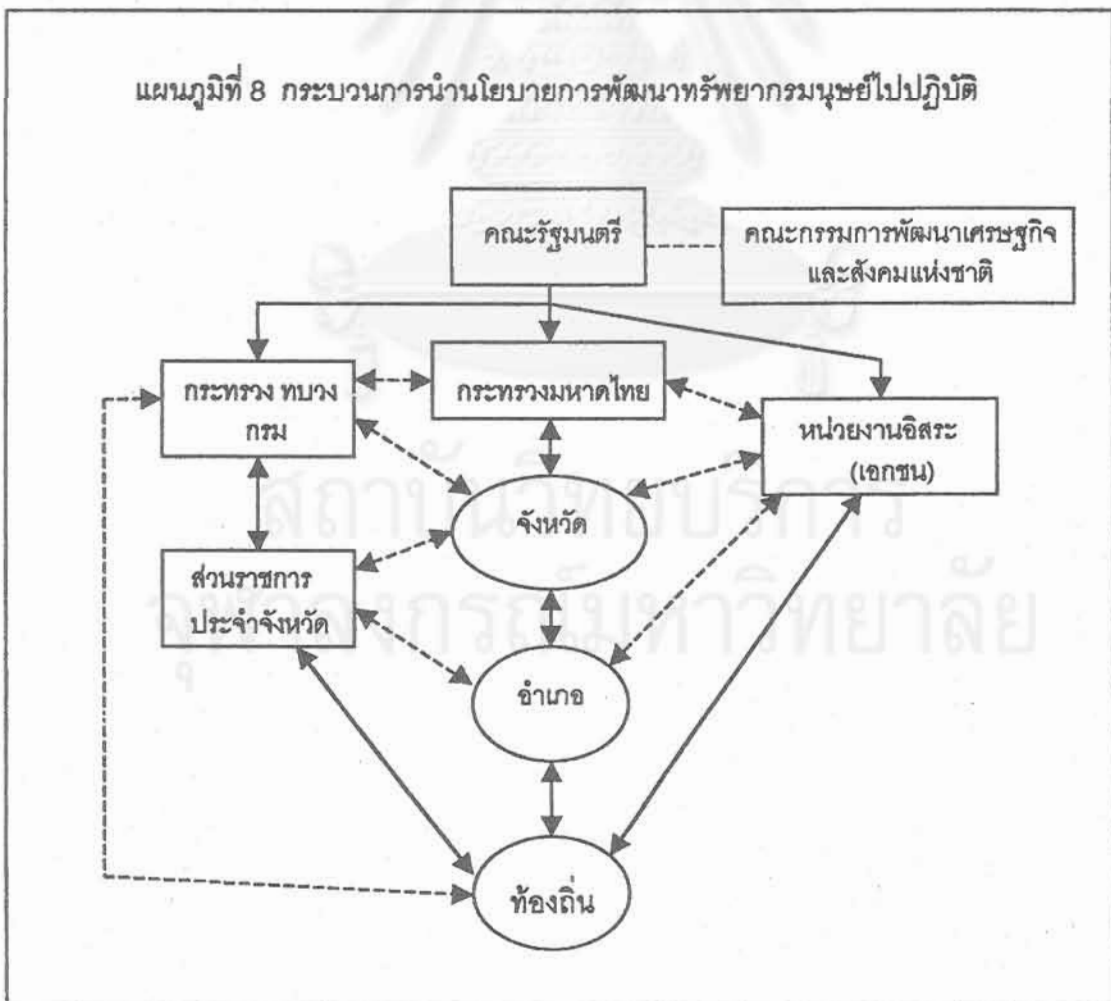
### ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการณ์การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

ผลการศึกษาในตอนนี้เป็นการสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ  
รองผู้ว่าราชการจังหวัดดังรายนามต่อไปนี้

- |                              |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. นายบัญญัติ จันทร์เสนะ     | ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา        |
| 2. นายเกียรติศักดิ์ ตุงคะมณี | รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น   |
| 3. นายเอนก เกษมสุข           | รองผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง     |
| 4. นายอมรพันธุ์ นิมานันท์    | รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้เป็นประเด็นสำคัญดังนี้

#### 1.1 กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ



จากแผนภูมิที่ 8 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติมีมากมายหลายแนวทาง หลังจากนโยบายและแผนได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี นโยบายดังกล่าวถูกมอบให้เจ้ากระทรวงคือรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมนำไปปฏิบัติจัดทำแผน/โครงการปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยมีทั้งการดำเนินการในระดับบนไปสู่ระดับล่างหรือระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน (จากกระทรวง ทบวง กรม ↔ ส่วนราชการระดับจังหวัด ↔ ระดับอำเภอ ↔ ระดับตำบล ↔ ระดับหมู่บ้าน) ดังนั้นในเรื่องดังกล่าวจึงยังไม่มี ความชัดเจนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับจังหวัด ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากกระทรวง ทบวง กรม ลงไปสู่คนในพื้นที่เป้าหมายของแต่ละจังหวัด เจ้ากระทรวงมีอำนาจหน้าที่ที่จะสามารถสั่งการให้นำแผนปฏิบัติการลงไปสู่หน่วยพื้นที่เป้าหมายได้โดยตรง ซึ่งอาจจะมีทั้งแจ้งหรือไม่แจ้งให้หน่วยงานของจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบก็ได้ ในทำนองเดียวกันการจัดทำแผน/โครงการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนั้นๆ ในทางปฏิบัติมักจะขอความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะที่เป็นเจ้าของพื้นที่ ซึ่งส่วนมากผู้ว่าราชการจังหวัดก็มักจะให้ความเห็นชอบโดยหลักการ หลังจากนั้นส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง ทบวง กรม ก็จะทำเรื่องเสนอต่อต้นสังกัดของตนเองเพื่อพิจารณาอนุมัติหรือพิจารณาให้ดำเนินการต่อไป

ในทางปฏิบัติแม้จะมีคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) หรือ กรอ.จังหวัด ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม หรือตัวแทนภาคเอกชน ร่วมเป็นคณะกรรมการดังกล่าว ในบางจังหวัดก็จะเป็นเพียงคณะกรรมการที่จะแจ้งความเคลื่อนไหวการปฏิบัติงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบเท่านั้น ซึ่งในเรื่องที่แจ้งมักจะเป็นเรื่องที่ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้วหรือเรื่องที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติการในพื้นที่ สำหรับการยับยั้งหรือแก้ไขมิให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นสามารถทำได้ แต่ในทางปฏิบัติจะไม่ค่อยมีการแก้ไขหรือยับยั้ง ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไปจึงเป็นการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนเบ็ดเสร็จที่ได้กำหนดมาจากกระทรวง ทบวง กรม เรียบร้อยแล้ว ผลที่ได้จากการพัฒนาจึงไม่เป็นไปตามความต้องการของบุคคลในท้องถิ่น

ในทำนองเดียวกันการรับรู้ถึงเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่โดยตรงของจังหวัดต่อการที่ส่วนราชการสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ได้มาดำเนินการในพื้นที่ของจังหวัด มีการรับรู้้น้อยมาก เนื่องจากมีบางส่วนราชการหรือบางส่วนของหน่วยงานเอกชนได้แจ้งและไม่ได้แจ้งให้ทราบ จึงทำให้ทราบข้อมูลเพียงบางส่วนและอีกบางส่วนขาดหายไป นอกจากนี้หน่วยงานโดยตรงระดับจังหวัดยังไม่ได้จัดให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยวัดประเมินผลงานของจังหวัด ที่

จะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆในภาพรวมทั้งหมด ในกรณีดังกล่าวทำให้จังหวัดไม่มีข้อมูลที่สมบูรณ์และทันสมัยสำหรับใช้ในการวางแผนหรือกำหนดนโยบาย รวมทั้งดำเนินการปฏิบัติกรเป็นระยะๆอย่างต่อเนื่อง

### 1.2 อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจลงไปสู่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นองค์กรทางการปกครองที่เล็กที่สุด อำนาจหน้าที่รวมทั้งบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีอำนาจสั่งการโดยตรงเปลี่ยนเป็นทำหน้าที่และเล่นบทบาทเป็นเพียงผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการระดับจังหวัดและส่วนราชการระดับอำเภอเท่านั้น ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอเข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน การปฏิบัติงาน และ/หรือ การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ก็ไม่น่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นแต่ประการใด ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอไม่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทหรือหน้าที่ รวมทั้งพฤติกรรมและทัศนคติต่อการกระจายอำนาจได้ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงมักมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านระบบที่ไม่ต่อเนื่อง การจัดการที่ไม่ได้คุณภาพ และบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศในขณะนี้

### 1.3 ความพร้อมของบุคลากร

บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนมากมักจะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ การคิดสร้างสรรค์หรือคิดโครงการใหม่ๆมีน้อยมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งขาดความรู้และทักษะการวัดและประเมินผลการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จากกรณีดังกล่าวจึงทำให้ข้อมูลในส่วนของการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายขาดหายไป และไม่มีข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงแผน/โครงการในคราวต่อไป นอกจากนี้การโยกย้ายข้าราชการในระดับตัดสินใจบ่อยๆก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติตามนโยบาย แผน หรือโครงการ ขาดความต่อเนื่อง ไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควรจะเป็น

### 1.4 งบประมาณ

งบประมาณเป็นองค์ประกอบสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณางบประมาณที่เป็นอยู่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของประชาชนในระดับต่างๆ ของจังหวัด นอกจากนี้การได้รับงบประมาณที่ไม่ได้ตามที่ขอไปส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ รวมทั้งขนาดของบุคคลที่จะเข้าร่วมแผนหรือ

โครงการนั้น การปรับแผน/โครงการให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับจึงเกิดขึ้นซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการดำเนินการตามแผนในระยะสั้น เช่น การพัฒนาบุคคลในตอนแรกเริ่มเข้ารับราชการ การอบรมจริยธรรม/คุณธรรมให้กับข้าราชการ การให้บริการประชาชนในเรื่องการประกอบอาชีพ นอกจากนี้การอนุมัติงบประมาณให้กับกระทรวง ทบวง กรม โดยตรง ในบางครั้งทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างหน่วยงานของกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ เหล่านั้น ซึ่งผลจากการทำงานซ้ำซ้อนทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตอนที่ 2

ศึกษา ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

ผลการศึกษาในตอนนี้เป็นการสรุปข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 3 ชุดที่เกี่ยวข้อง  
กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ  
ที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540-2541) คือ

- ก. แบบสอบถามหน่วยงานและ/หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนหรือโครงการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 8
- ข. แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการที่  
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
- ค. แบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการหรือแผนที่เกี่ยวข้องกับการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8

ค่าสถิติที่ใช้ในตอนนี้ทั้งหมดจะเป็น จำนวนหรือความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation—S.D.) มัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation—Q.D.) สัมประสิทธิ์การกระจายแบบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Coefficient of Variation—S.D.) หรือ สัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation—Q.D.) สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Multiple Regression Correlation—Stepwise) การทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยเลขคณิตหรือการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance or One-way ANOVA) และถ้าผลการทดสอบความแปรปรวนดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s Method)

สำหรับการพิจารณาค่ากลางที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพิจารณาค่ากลางตามความเหมาะสมกับข้อมูลที่ได้รับเข้ามา โดยความเป็นจริงถ้าข้อมูลมีการกระจายที่ไม่ปกติ (เช่น 1, 2, 3, 4, 100, 1000) ค่ามัธยฐาน (Median) จะถูกพิจารณานำมาใช้ในการคำนวณแทนค่าเฉลี่ย (Mean) ทั้งนี้เพื่อให้ค่ากลางดังกล่าวสามารถเป็นตัวแทนของข้อมูลได้อย่างแท้จริง ในทำนองเดียว

กันถ้าข้อมูลใดเป็นการกระจายในลักษณะปกติ ค่าเฉลี่ย (Mean) จะถูกนำมาพิจารณาตามความเหมาะสม

ในทำนองเดียวกันการวิเคราะห์ในตอนที่ 2 นี้ เนื่องจากฐานข้อมูลและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้รับจากหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) กับ หน่วยงานในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณหรือค่าใช้จ่ายในแต่ละปีงบประมาณ ได้มาจากแหล่งที่แตกต่างกัน ซึ่งในกรุงเทพมหานคร งบประมาณของแต่ละโครงการที่ได้รับส่วนใหญ่จะได้อาจจากการอนุมัติของสภากรุงเทพมหานครและมอบหมายให้แต่ละเขตของกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนงบประมาณของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ส่วนใหญ่จะได้รับมาจาก กระทรวง ทบวง กรม ที่ได้อนุมัติตามแผนที่ท้องถิ่นได้เสนอขึ้นไปตามลำดับ ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้แยกการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ ในการศึกษา ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือ ส่วนที่ 2.1) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในภาพรวมของประเทศ ส่วนที่ 2.2) ) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 2.3) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในภูมิภาค (ต่างจังหวัด) และ ส่วนที่ 2.4 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Efficiency of Human Development) ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในภาพรวมของประเทศ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และในภาพรวมของส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรสำคัญซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอื่นๆที่ผ่านมา ได้แก่ 1) การใช้งบประมาณตรงตามที่ได้ตั้งไว้ 2) การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือโครงการที่กำหนด 3) จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนด 4) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการ และ 5) ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยในตอนที่ 2 สรุปได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2.1 ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมของประเทศ

การศึกษาผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรก ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 ในส่วนที่เป็น ภาพรวมของประเทศ )

### 2.1.1 ผลผลิต (Output) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม ของประเทศ

ข้อมูลในข้อ 2.1.1 นี้ได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามที่หน่วยงาน  
ต่างๆ ที่เป็นตัวแทนทั้งในส่วนภูมิภาคและกรุงเทพมหานครเป็นผู้กรอกข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มาจาก 68 หน่วยงานที่สุ่มมาจาก 22 จาก 50  
เขต ในกรุงเทพมหานคร และ อีก 46 หน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค 5 จังหวัดคือ ระยอง  
กาญจนบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่น และ สงขลา) ซึ่งทุกหน่วยงานได้จัดทำแผนหรือโครงการเพื่อการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งสิ้น 1,306 โครงการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้  
ตารางที่ 5 จำนวนโครงการ (N) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Devia-  
tion—Q.D.) และ สัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation—  
C.V.<sub>q.d.</sub>) ของแผนหรือโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมในสองปีแรกของปี  
งบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็นภาพรวมของประเทศ

รายการ	N	Median	Q.D.	C.V. <sub>q.d.</sub> (%)
1. จำนวนครั้งต่อปี	1,283	1 (ครั้ง)	1.00	50.00
2. ระยะเวลาการปฏิบัติ				
2.1 ตามแผน				
- วัน	558	2 (วัน)	1.50	60.00
- เดือน	371	2 (เดือน)	2.50	71.42
- ปี	289	1 (ปี)	0.00	0.00
2.2 ปฏิบัติจริง				
- วัน	560	2 (วัน)	1.50	60.00
- เดือน	376	2 (เดือน)	2.50	71.42
- ปี	282	1 (ปี)	0.00	0.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	N	Median	Q.D.	C.V. <sub>q.d.</sub> (%)
3. งบประมาณ (บาท)				
3.1 ตามแผน	1,306	50,000	5,750	21.50
3.2 ปฏิบัติจริง (งบประมาณปฏิบัติจริงเท่ากับงบตามแผน)	1,236	50,000	79,796	79.96
4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการต่อครั้ง				
4.1 ตามแผน	1,220	100 (คน)	99.50	77.33
4.2 ปฏิบัติจริง (ผู้เข้าร่วมที่ปฏิบัติจริงเท่ากับจำนวนตามแผน)	1,216	100 (คน)	95.00	70.37
5. เฉลี่ยร้อยละโครงการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ต่อโครงการรวมทั้งหมด (หน่วยงาน)	68	$\bar{X} = 60.52$	S.D.=34.88	C.V. <sub>s.d.</sub> = 57.63
6. เฉลี่ยร้อยละความสำเร็จของแต่ละ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1,117	$\bar{X} = 91.70$	S.D.=28.76	C.V. <sub>s.d.</sub> = 31.36

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมของประเทศในสองปีแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนหรือโครงการในบึงบอระเพ็ดประมาณ 2540 และ บึงบอระเพ็ดประมาณ 2541 (สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) พบว่าแต่ละแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วในสองปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยเฉลี่ยมีการจัดจำนวนมากที่สุด 1 ครั้งต่อปี และการปฏิบัติเกือบทุกโครงการจะเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการจัดจริงในแต่ละโครงการโดยเฉลี่ยประมาณ 2 วัน หรือ 2 เดือน หรือ 1 ปี สำหรับงบประมาณที่ใช้ปฏิบัติจริงจะเป็นไปตามงบประมาณตามแผนที่ตั้งไว้ (งบประมาณโดยเฉลี่ยตามแผน โครงการละ 50,000 บาท ปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 50,000 บาท) ในทำนองเดียวกันจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจริงก็เป็นไปตามจำนวนที่ประมาณไว้ในแผน (ตามแผนโดยเฉลี่ยโครงการละ 100 คน แต่ในการปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 100 คน) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ร้อยละของจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปปฏิบัติกับจำนวนโครงการรวมทั้งหมด (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ที่แต่ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการพบว่า ในบึงบอระเพ็ดประมาณ 2540 และบึงบอระเพ็ดประมาณ 2541 (รวมทั้งสองปี) มีจำนวนโครงการที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 60.52 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมดที่แต่ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ในทำนองเดียวกันพบว่า แต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วโดยเฉลี่ยในภาพรวมของประเทศ ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังถึงร้อยละ 91.70



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 จำนวน และ ร้อยละของโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็นภาพรวมของประเทศ

รายการ	โครงการปี 2540		โครงการปี 2541		% เปลี่ยน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
กรุงเทพมหานคร	254	58.80	178	41.20	- 17.60
ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)	427	48.90	447	51.10	+ 2.20
Chi-Square = 11.0530 <sup>*</sup> Significance = 0.0009					

<sup>\*</sup> P < .05

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานครและในภูมิภาค (ต่างจังหวัด) (โดยใช้จังหวัดระยอง แทนภาคตะวันออก เชียงใหม่ แทนภาคเหนือ ขอนแก่น แทนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กาญจนบุรี แทนภาคตะวันตก และสงขลา แทนภาคใต้) ในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 มีจำนวนโครงการที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาร้อยละของการเปลี่ยนแปลงในปีงบประมาณ 2541 กับปีงบประมาณ 2540 พบว่า ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ลดลงคิดเป็นร้อยละ 17.60 ในขณะที่ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) มีจำนวนโครงการเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละการเน้นในด้านต่างๆของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในภาพรวมของประเทศ

ด้าน	โครงการทั้งหมด		งบปี 2540		งบปี 2541		%เปลี่ยน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. พัฒนาฝีมือ	183	10.45	86	9.46	97	11.52	+ 2.06
2. การมีงานทำ	222	12.68	124	13.64	98	11.64	- 2.00
3. ความรู้และสติปัญญา	687	39.23	362	39.82	325	38.60	- 1.22
4. สุขภาพอนามัย	359	20.51	178	19.59	181	21.50	+ 1.91
5. พัฒนาจิตใจ	276	15.76	149	16.39	127	15.08	- 1.31
6. อื่นๆ	24	1.37	10	1.10	14	1.66	+ 0.56

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของทั้งประเทศในสองปีแรกของงบประมาณปี 2540 และปีงบประมาณปี 2541 ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมของโครงการในด้าน ความรู้และสติปัญญามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.23 รองลงมาเป็นกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ การมีงานทำ และ การพัฒนาฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 20.51, 15.76, 12.68, และ 10.45 ตามลำดับ สำหรับจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยไม่มากไปกว่าร้อยละ 3.00 ในปีงบประมาณ 2541 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมาก็คือปีงบประมาณ 2540 มี 2 ด้านคือ การพัฒนาฝีมือ และ สุขภาพอนามัย เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.06, และ 1.91 ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมของโครงการที่ลดลงไม่เกินร้อยละ 3 มีอยู่ 3 ด้านคือ การมีงานทำ การพัฒนาจิตใจ และ ความรู้และสติปัญญา มีการลดลงเพียงร้อยละ 2.00, 1.31 และ 1.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อโครงการ (ตามแผนและได้รับจริง)  
ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในภาพรวมของประเทศ

งบประมาณ (บาท/ครั้ง/โครงการ)	จำนวนโครงการ							
	ตามแผนปี 40		ได้รับจริงปี 40		ตามแผนปี 41		ได้รับจริงปี 41	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	46	7.01	51	7.79	49	8.39	55	9.47
10,000 – 99,999 บาท	337	51.37	336	51.30	338	57.88	338	58.18
100,000 – 999,999 บาท	220	33.54	223	34.04	156	26.71	148	25.47
ตั้งแต่ 1,000,000 บาทขึ้นไป	53	8.08	45	6.87	41	7.02	40	6.88
ตามแผนปี 40 และ ปี 41	Chi-Square = 8.3693 <sup>*</sup>		Significance = 0.0390					
ได้รับจริงปี 40 และ ปี 41	Chi-Square = 11.2225 <sup>*</sup>		Significance = 0.0106					

\* P < .05

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของประเทศทั้งสองปีงบประมาณคือ ปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 จะได้รับงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยส่วนมากโครงการไม่เกินร้อยละ 60 จะได้รับอนุมัติเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนโดยเฉลี่ยต่ำกว่า 100,000 บาทต่อโครงการ ส่วนโครงการอีกประมาณร้อยละ 40 ได้รับอนุมัติงบประมาณตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไปต่อโครงการ เป็นที่น่าสังเกตว่า ในปีงบประมาณ 2541 (เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540) โครงการที่มีงบประมาณน้อยกว่า 10,000 บาทจะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการเพิ่มมากขึ้นหรือมากกว่าเดิมที่ได้กำหนดโครงการไว้ในแผน ในขณะที่โครงการที่มีงบประมาณอยู่ตั้งแต่ 10,000 บาทแต่ไม่เกิน 100,000 บาท จะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการใกล้เคียงกับแผน และโครงการที่มีงบประมาณตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไปจะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการต่ำกว่าแผนที่วางไว้



ตารางที่ 9 จำนวนครั้งที่จัดให้มีขึ้นในแต่ละโครงการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละปี  
งบประมาณ 2540 และ งบประมาณ 2541 ในภาพรวมของประเทศ

จำนวนครั้ง/โครงการ/ปี	โครงการ				%เปลี่ยน
	ปีงบประมาณ 40		ปีงบประมาณ 41		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 ครั้ง	467	69.60	391	63.90	-5.70
2-10 ครั้ง	127	18.90	148	24.20	+5.30
11-20 ครั้ง	38	5.70	36	5.90	+0.20
ตั้งแต่ 21 ครั้งขึ้นไป	39	5.80	37	6.00	+0.20
Chi-Square = 5.7412		Significance = 0.1249			

\* P < .05

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า จำนวนครั้งของการจัดในแต่ละโครงการต่อปี ในภาพรวมของประเทศ ส่วนมากเป็นการจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปีมากที่สุด โดยมีจำนวนโครงการที่จัดอยู่ระหว่างร้อยละ 60-70 รองลงมาเป็นการจัดโครงการละ 2-10 ครั้งต่อปี มีโครงการที่จัดโครงการละ 2-10 ครั้งต่อปีอยู่ระหว่างร้อยละ 18-25 ในทำนองเดียวกันพบว่าจำนวนครั้งของการจัดในแต่ละโครงการต่อปีของปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นที่น่าสังเกตว่า ในปีงบประมาณ 2541 การจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปีมีจำนวนลดลงจากปีงบประมาณ 2540 ประมาณร้อยละ 6 ในขณะที่การจัดมากกว่า 1 ครั้งต่อปีมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่จัดอยู่ระหว่าง 2-10 ครั้งต่อปีมีเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 5.30

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 2.1.2 ผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม ของประเทศ

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอผลลัพธ์ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 1,019 คน และจากแบบสอบถามจากผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 3,095 คน ในโครงการหรือแผน ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

- ก. ผลลัพธ์ที่ได้จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

ตารางที่ 10 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง ภายหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง (B1)	3.42	0.70	ปานกลาง
2. ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B2)	3.43	0.68	ปานกลาง
3. ทักษะที่ตื่นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B3)	3.63	0.70	มาก
4. มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B4)	3.75	0.73	มาก
5. ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B5)	3.55	0.73	มาก
6. ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B6)	3.64	0.72	มาก
7. การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B7)	3.37	0.79	ปานกลาง
8. ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B8)	3.72	0.73	มาก
9. บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B9)	3.66	0.74	มาก
10. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B10)	3.66	0.77	มาก
11. การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B11)	3.74	0.76	มาก

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
12. การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B12)	3.65	0.83	มาก
13. ความมีคุณธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B13)	3.60	0.83	มาก
14. การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B14)	3.52	0.86	มาก
15. ความมีระเบียบวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง(B15)	3.68	0.75	มาก
16. การไม่รังแกของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B16)	3.79	0.79	มาก
17. ความละเอียดรอบคอบของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B17)	3.68	0.74	มาก
18. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B18)	3.90	0.64	มาก
19. ในภาพรวมทั้งหมดภายหลังผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (TSTB)	3.68	0.53	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่านายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจกับลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาเกือบทุกรายข้อที่ตรวจสอบอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ [เกณฑ์คือ 1.00-1.50 น้อยที่สุด, 1.51-2.50 น้อย, 2.51-3.50 ปานกลาง, 3.51-4.50 มาก, และ 4.51-5.00 มากที่สุด] สำหรับรายข้ออีก 2 รายการคือ ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อ ก) ความรู้ และ ข) ทักษะการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษา/ฝึก/อบรม จะอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้งหมดที่มีต่อลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาภายหลังสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.68 จากคะแนนเต็ม 5 หน่วย

ตารางที่ 11 องค์ประกอบสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างพอใจหรือได้รับภายหลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B15)	0.4005	0.0000	647.91*	0.4849	1.8809	25.45*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B15) 2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)	0.5375	0.1370	562.98*	0.3790 0.2835	1.2131	21.21* 16.94*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6) 2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11) 3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6)	0.6135	0.0760	512.12*	0.3198 0.2221 0.2384	0.7932	18.93* 13.94* 13.80*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6) 2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11) 3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6) 4. ความมีคุณธรรม (B13)	0.6497	0.0362	448.44*	0.2462 0.2152 0.2300 0.1443	0.7932	13.91* 14.16* 13.95* 10.01*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6) 2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11) 3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6) 4. ความมีคุณธรรม (B13) 5. ความรับผิดชอบ (B8)	0.6737	0.0240	398.82*	0.2017 0.2007 0.1797 0.1278 0.1499	0.5038	11.27* 13.58* 10.57* 9.09* 8.42*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 11 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6)	0.6917	0.0234	360.75 <sup>*</sup>	0.1903	0.3755	10.90 <sup>*</sup>
	2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.1814		12.42 <sup>*</sup>
	3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6)				0.1449		8.44 <sup>*</sup>
	4. ความมีคุณธรรม (B13)				0.1096		7.88 <sup>*</sup>
	5. ความรับผิดชอบ (B8)				0.1430		8.24 <sup>*</sup>
	6. ทักษะที่ต้อขึ้นต่อ ต่องาน (B3)				0.1267		7.50 <sup>*</sup>
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6)	0.7071	0.0100	332.45 <sup>*</sup>	0.1889	0.2775	11.09 <sup>*</sup>
	2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.1487		9.95 <sup>*</sup>
	3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6)				0.1206		7.06 <sup>*</sup>
	4. ความมีคุณธรรม (B13)				0.1089		8.04 <sup>*</sup>
	5. ความรับผิดชอบ (B8)				0.1305		7.67 <sup>*</sup>
	6. ทักษะที่ต้อขึ้นต่อ ต่องาน (B3)				0.1204		7.30 <sup>*</sup>
	7. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1050		7.13 <sup>*</sup>
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6)	0.7163	0.0059	303.92 <sup>*</sup>	0.1789	0.1833	10.61 <sup>*</sup>
	2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.1140		7.14 <sup>*</sup>
	3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6)				0.1136		6.73 <sup>*</sup>
	4. ความมีคุณธรรม (B13)				0.1274		9.27 <sup>*</sup>

\* P &lt; .05

ตารางที่ 11 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	5. ความรับผิดชอบ (B8)				0.1018		5.81*
	6. ทักษะการตัดสินใจ ต่องาน (B3)				0.1151		7.08*
	7. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1034		7.13*
	8. มุคลิกภาพ (B9)				0.0959		5.59*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6)	0.7222	0.0059	277.92*	0.1542	0.1276	8.78*
	2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.0876		5.19*
	3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6)				0.0998		5.88*
	4. ความมีคุณธรรม (B13)				0.1228		9.00*
	5. ความรับผิดชอบ (B8)				0.0967		5.56*
	6. ทักษะการตัดสินใจ ต่องาน (B3)				0.1195		7.41*
	7. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1067		7.42*
	8. มุคลิกภาพ (B9)				0.1015		5.96*
	9. ความละเอียด รอบคอบ (17)				0.0771		4.53*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6)	0.7237	0.0015	251.73*	0.1479	0.1193	8.34*
	2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.0888		5.28*
	3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6)				0.0943		5.51*
	4. ความมีคุณธรรม (B13)				0.1029		6.35*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 11 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	5. ความรับผิดชอบ (B8)				0.0882		4.97*
	6. ทักษะคนที่ดีขึ้นต่อ ต่องาน (B3)				0.1252		7.69*
	7. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1036		7.18*
	8. บุคลิกภาพ (B9)				0.1054		6.17*
	9. ความละเอียด รอบคอบ (17)				0.0780		4.60*
	10. ระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.0351		2.28*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ระเบียบวินัย (B6)	0.7252	0.0015	230.33*	0.1479	0.0818	8.35*
	2. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.0923		5.47*
	3. ความเชื่อมั่นใน ตนเอง (B6)				0.0866		4.98*
	4. ความมีคุณธรรม (B13)				0.0968		5.91*
	5. ความรับผิดชอบ (B8)				0.0855		4.82*
	6. ทักษะคนที่ดีขึ้นต่อ การทำงาน (B3)				0.1201		7.32*
	7. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1008		6.98*
	8. บุคลิกภาพ (B9)				0.1016		5.93*
	9. ความละเอียด รอบคอบ (B17)				0.0726		4.25*
	10. ระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.0396		2.55*
	11. มนุษยสัมพันธ์ (B4)				0.0349		2.29*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 11 เมื่อนำตัวแปรที่อยู่ในตารางที่ 10 มาวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบสำคัญของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลการสำเร็จการศึกษาของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของนายจ้าง (Total Satisfaction of Boss--TSTB) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 18 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ B1 (ความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง), B2 (ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B3 (ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B4 (มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B5 (ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B6 (ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B7 (การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B8 (ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B9 (บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B10 (การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B11 (การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B12 (การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B13 (ความมีคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B14 (การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B15 (ความมีระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B16 (การใฝ่รู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B17 (ความละเอียดรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), และ B18 (ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ 11 องค์ประกอบหรือตัวแปรสำคัญ ที่มาจากทั้งหมด 18 ตัวแปร ดังนี้คือ 1) ความมีระเบียบวินัย (B6) 2) การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11) 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 4) ความมีคุณธรรม (B13) 5) ความรับผิดชอบ (B8) 6) ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการทำงาน (B3) 7) การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง(B10) 8) บุคลิกภาพ (B9) 9) ความละเอียดรอบคอบ (B17) 10) การระมัดระวังรักษาสุขภาพ (B14) และ 11) มนุษยสัมพันธ์ของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้ง 11 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 72.52 ในทำนองเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ ความมีระเบียบวินัยภายหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 40.05 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



- ข. ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้จากการสอบถามทัศนคติและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2541)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มตัวอย่างประชากร	3,095	100.00
1.1 ระยอง	444	14.30
1.2 เชียงใหม่	609	19.70
1.3 ขอนแก่น	530	17.10
1.4 กาญจนบุรี	565	18.20
1.5 สงขลา	587	19.10
1.6 กรุงเทพมหานคร	360	11.60
2. เพศ		
2.1 ชาย	1,828	59.00
2.2 หญิง	1,267	41.00
3. อายุ		
3.1 อายุสูงสุด (Maximum)	64	ปี
3.2 อายุต่ำสุด (Minimum)	15	ปี
3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)	36.65	ปี
3.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	9.24	ปี
3. อาชีพ		
3.1 รับราชการ	1,144	38.00
3.2 ค้าขาย	287	9.50
3.3 รับจ้าง	1,028	34.10
3.4 เกษตรกรรม	378	12.50
3.5 ประมง	15	0.50
3.6 อื่นๆ	161	5.40
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ประถมศึกษา	593	19.70
4.2 มัธยมศึกษา	885	29.40
4.3 ปริญญาตรี	1,242	41.30
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	122	4.10
2.5 อื่นๆ	164	5.50

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ย (รวมรายได้ของครอบครัวทั้งหมด)		
5.1 ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	459	15.20
5.2 5,000 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน	1,570	52.00
5.3 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน	698	23.10
5.4 มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน	293	9.70

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมาจากจังหวัดต่างๆ ในส่วนภูมิภาค 5 จังหวัด (ระยอง เชียงใหม่ ขอนแก่น กาญจนบุรี และ สงขลา) กับ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 3,096 คน เป็นชายร้อยละ 59 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 36-37 ปี ประกอบอาชีพ รับราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาประกอบอาชีพ รับจ้าง เกษตรกรรม และ ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 34.10, 12.50, และ 9.50 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษานั้นส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 41.30, 29.40, และ 19.70 ตามลำดับ และ ส่วนใหญ่ร้อยละ 75 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-30,000 บาท

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ทักษะและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง ภายหลังจากสำเร็จจากการศึกษาฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541)

รายการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ก่อนเข้าศึกษาฝึก/อบรม ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาฝึก/อบรม (V1)	3,093	2.72	0.83	ปานกลาง
2. หลังเข้าศึกษาฝึก/อบรม ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาฝึก/อบรม (V2)	3,093	3.66	0.76	มาก
3. ก่อนเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาดูแล (V3)	3,079	2.66	0.77	ปานกลาง
4. หลังเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาดูแล (V4)	3,079	3.63	0.73	มาก
5. ก่อนการศึกษาฝึก/อบรม มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V5)	3,007	2.95	0.79	ปานกลาง
6. หลังการศึกษาฝึก/อบรม มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V6)	3,007	3.34	0.75	ปานกลาง
7. การศึกษาฝึก/อบรมที่ท่านมีส่วนร่วม เน้นสิ่งต่อไปนี้ในระดับใด (B7)				
7.1 ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพ (V71)	3,059	3.12	0.91	ปานกลาง
7.2 ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (V72)	3,041	3.42	0.83	ปานกลาง
7.3 การพัฒนาฝีมือแรงงาน (V73)	3,001	3.19	0.90	ปานกลาง
7.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74)	3,041	3.47	0.85	ปานกลาง
7.5 การเพิ่มความรู้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน (V75)	3,026	3.26	0.88	ปานกลาง
7.6 การเพิ่มรายได้ (V76)	3,023	3.09	0.89	ปานกลาง
7.7 การรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานหรือสหกรณ์ (V76)	3,020	3.42	0.88	ปานกลาง
7.8 การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78)	3,045	3.44	0.88	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาฝึก/อบรม (V8)	3,022	3.34	0.77	ปานกลาง
9. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาฝึก/อบรม (V9)	2,961	3.34	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
10. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อรายการต่อไปนี้ จากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการที่ผ่าน มาแล้วในปัจจุบันประมาณ 2540-2541 (V10)	2,629	3.52	0.54	มาก
10.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	2,782	3.36	0.78	ปานกลาง
10.2 เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	2,770	3.48	0.76	ปานกลาง
10.3 กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	2,745	3.39	0.80	ปานกลาง
10.4 เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	2,780	3.30	0.80	ปานกลาง
10.5 วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V105)	2,769	3.69	0.77	มาก
10.6 เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ ฝึก/อบรม (V106)	2,758	3.48	0.86	ปานกลาง
10.7 ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่ จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือ ประกอบอาชีพ (V107)	2,754	3.60	0.74	มาก
10.8 ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ ฝึก/อบรม (V108)	2,775	3.55	0.73	ปานกลาง
10.9 ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	2,789	3.68	0.72	มาก
10.10 ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	2,796	3.59	0.77	มาก
10.11 ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือ แผน (V111)	2,788	3.66	0.78	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างมีทัศนคติหรือความพึงพอใจต่อรายการที่ตรวจสอบหลังจากเข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) ส่วนมากในเรื่องของทัศนคติเกือบทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ยกเว้น 2 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับมากคือ ข้อ 2) หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2) และ ข้อ 4) หลังเข้ารับการศึกษ ได้รับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม (V4) สำหรับความพึงพอใจหลังจากการศึกษ/ฝึก/

อบรม ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.52 จากคะแนนเต็ม 5.00 เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อได้ข้อค้นพบดังนี้ ก) พึงพอใจในระดับปานกลาง มีอยู่ 6 รายข้อ คือ ข้อ 10.1) วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101) ข้อ 10.2) เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102) ข้อ 10.3) กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V103) ข้อ 10.4) เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104) ข้อ 10.6) เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106) และ ข้อ 10.8) ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108) ข) พึงพอใจในระดับมาก 5 รายข้อ ได้แก่ ข้อ 10.5) วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V105) ข้อ 10.7) ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือประกอบอาชีพ (V107) ข้อ 10.9) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109) ข้อ 10.10) ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110) และข้อ 10.11) ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 สรุปผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรคัดสรร (Selected Variables) ระหว่างก่อนและหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ	ก่อนการศึกษา			หลังการศึกษา			t-values
	N	$\bar{X}$	S.D	N	$\bar{X}$	S.D	
1. ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ (V1& V2)	3,093	2.72	0.83	3,093	3.66	0.76	59.71*
2. ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่มีต่อเรื่องการศึกษา/ฝึก/อบรม (V3 & V4)	3,079	2.66	0.77	3,079	3.63	0.73	63.52*
3. ความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V5 & V6)	3,007	2.95	0.79	3,007	3.34	0.75	27.72*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 14 เป็นผลการทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังที่ถูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการทดสอบพบว่า หลังจากการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมแล้ว ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ มีความรู้ ทักษะหรือทัศนคติต่อเรื่องที่เข้าศึกษา/ฝึก/อบรม และ มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง สูงกว่า ก่อนเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพที่มีต่อความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมของผู้เข้ารับการ ศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		รับ					รวม	F-values
		ราชการ	ค้าขาย	รับจ้าง	เกษตร	ประมง		
1. วัตถุประสงค์ของการ	$\bar{X}$	3.39	3.48	3.28	3.36	3.60	3.36	4.77*
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	S.D.	0.78	0.64	0.77	0.83	1.40	0.78	
2. เนื้อหาของการศึกษา/	$\bar{X}$	3.51	3.62	3.48	3.30	3.40	3.48	8.17*
ฝึก/อบรม (V102)	S.D.	0.73	0.67	0.72	0.87	1.40	0.75	
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการ	$\bar{X}$	3.39	3.50	3.40	3.29	3.60	3.39	3.06*
ศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	S.D.	0.80	0.76	0.81	0.85	0.51	0.80	
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/	$\bar{X}$	3.23	3.48	3.39	3.11	2.20	3.28	21.16*
ฝึก/อบรม (V104)	S.D.	0.80	0.77	0.80	0.70	0.41	0.79	
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการ	$\bar{X}$	3.74	3.82	3.53	3.83	3.60	3.69	14.94*
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	S.D.	0.69	0.84	0.81	0.79	0.51	0.77	
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมใน	$\bar{X}$	3.56	3.62	3.41	3.48	2.00	3.50	17.10*
การศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	S.D.	0.83	0.88	0.84	0.85	1.13	0.85	
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ	$\bar{X}$	3.59	3.59	3.67	3.59	3.00	3.61	4.48*
หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์	S.D.	0.71	0.58	0.76	0.73	1.13	0.72	
ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบ								
อาชีพ (V107)								
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการ	$\bar{X}$	3.51	3.74	3.56	3.54	4.20	3.56	9.21*
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	S.D.	0.71	0.67	0.67	0.79	1.01	0.71	
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$	3.74	3.72	3.69	3.56	2.40	3.69	17.73*
	S.D.	0.66	0.69	0.71	0.72	0.83	0.70	
10. ความรับผิดชอบต่อ	$\bar{X}$	3.66	3.65	3.52	3.59	3.80	3.60	4.69*
สาธารณชน (V110)	S.D.	0.72	0.82	0.79	0.75	0.77	0.76	
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการ	$\bar{X}$	3.74	3.70	3.62	3.63	3.40	3.68	3.93*
หรือแผน (V111)	S.D.	0.71	0.73	0.84	0.77	1.24	0.77	

\* P < .05

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของกลุ่มอาชีพที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มอาชีพที่มีความพึงพอใจในรายข้อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	กลุ่มอาชีพรับราชการและกลุ่มอาชีพค้าขาย มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	กลุ่มอาชีพค้าขาย รับราชการ และ รับจ้าง มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย และรับจ้าง มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับราชการ เกษตรกรรม และ ประมง
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก อบรม (V105)	กลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม ค้าขาย และ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย และ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ ประมง
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	กลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	กลุ่มอาชีพ ประมง และ ค้าขาย มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง เกษตรกรรม และ รับราชการ
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	กลุ่มอาชีพ รับราชการ ค้าขาย รับจ้าง และ เกษตรกรรม มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง



จากตารางที่ 15 และ ตารางที่ 16 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่มคือ กลุ่มอาชีพ รับราชการ ค้าขาย รับจ้าง เกษตรกรรม และ ประมง ที่มีต่อทัศนคติหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่า แต่ละกลุ่มอาชีพมีทัศนคติหรือความพึงพอใจต่อรายการทดสอบทุกรายการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 1 กลุ่มอาชีพ รับราชการ และ ค้าขาย มีความพึงพอใจที่ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง
- ข้อ 2 กลุ่มอาชีพค้าขาย รับราชการ และ รับจ้าง มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพเกษตรกรรม
- ข้อ 3 กลุ่มอาชีพค้าขาย มีความพึงพอใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพเกษตรกรรม
- ข้อ 4 กลุ่มอาชีพค้าขาย และ รับจ้าง มีความพึงพอใจต่อเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับราชการ เกษตรกรรม และ ประมง
- ข้อ 5 กลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม ค้าขาย และ รับราชการ มีความพึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง
- ข้อ 6 กลุ่มอาชีพ ค้าขาย และ รับราชการ มีความพึงพอใจต่อเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ ประมง
- ข้อ 7 กลุ่มอาชีพรับจ้างและรับราชการมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพได้สูงกว่ากลุ่มอาชีพประมง
- ข้อ 8 กลุ่มอาชีพประมง และค้าขายมีความพึงพอใจในความร่วมมื่อระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง เกษตรกรรม และรับราชการ
- ข้อ 9 กลุ่มอาชีพ รับราชการ ค้าขาย รับจ้าง และ เกษตรกรรม มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง
- ข้อ 10 กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง
- ข้อ 11 กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่า กลุ่มอาชีพรับจ้าง

ตารางที่ 17 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway Analysis of Variance) ระหว่างระดับการศึกษาที่มีต่อความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		ระดับการศึกษา				รวม	F-values
		ประถม	มัธยม	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี		
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	$\bar{X}$ S.D.	3.26 0.79	3.36 0.82	3.38 0.75	3.40 0.73	3.35 0.78	2.96*
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	$\bar{X}$ S.D.	3.43 0.81	3.47 0.78	3.47 0.71	3.70 0.66	3.47 0.75	4.19*
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V103)	$\bar{X}$ S.D.	3.43 0.85	3.35 0.78	3.38 0.78	3.50 0.77	3.39 0.79	1.64
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	$\bar{X}$ S.D.	3.20 0.84	3.29 0.82	3.34 0.76	3.49 0.69	3.30 0.79	5.68*
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	$\bar{X}$ S.D.	3.67 0.81	3.69 0.82	3.68 0.73	3.82 0.52	3.69 0.77	1.44
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	$\bar{X}$ S.D.	3.50 0.90	3.39 0.89	3.47 0.81	3.69 0.67	3.46 0.85	4.90*
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	$\bar{X}$ S.D.	3.63 0.80	3.57 0.70	3.60 0.74	3.69 0.78	3.60 0.74	1.19
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	$\bar{X}$ S.D.	3.58 0.80	3.57 0.70	3.50 0.73	3.60 0.54	3.54 0.73	2.37
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$ S.D.	3.74 0.81	3.62 0.72	3.70 0.68	3.79 0.70	3.69 0.72	4.18*
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	$\bar{X}$ S.D.	3.63 0.81	3.55 0.75	3.60 0.73	3.61 0.72	3.59 0.76	1.27
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	$\bar{X}$ S.D.	3.72 0.77	3.59 0.85	3.65 0.74	3.90 0.62	3.66 0.78	6.74*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจในรายชื่อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	กลุ่ม ปริญญาตรี มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่ม ปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่ม มัธยมศึกษา
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	กลุ่ม ประถมศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่ม มัธยมศึกษา
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดการโครงการหรือแผน (V111)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่ม ปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา ในทำนองเดียวกัน กลุ่ม ประถมศึกษา มีความพึงพอใจ สูงกว่า กลุ่ม มัธยมศึกษา

จากตารางที่ 17 และ ตารางที่ 18 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) จำแนกตามระดับการศึกษา 4 ระดับของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ที่มีทัศนหรือความพึงพอใจในด้านต่างๆต่อการเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่าทัศนหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมจำแนกตามระดับการศึกษาเกือบทุกรายการที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นความพึงพอใจในข้อ 3, 5, 7, 8, และ 10 ดังนี้ ข้อ 3) การจัดกิจกรรมทั้งหมดที่ได้รับจากการศึกษา/ฝึก/ อบรม ข้อ 5) วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม ข้อ 7) ประโยชน์ของความรู้ทักษะหรือ

ทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ ข้อ 8) ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม และ ข้อ 10) ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน ไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 1 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจที่ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา
- ข้อ 2 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา
- ข้อ 4 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ระดับประถมศึกษา
- ข้อ 6 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมระดับมัธยมศึกษา
- ข้อ 9 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมระดับมัธยมศึกษา
- ข้อ 11 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มผู้เข้าร่วมศึกษา/ฝึก/อบรมระดับปริญญาตรี และมัธยมศึกษา ในทำนองเดียวกันกลุ่มประถมศึกษา มีความพึงพอใจในเรื่องนี้ สูงกว่า กลุ่มมัธยมศึกษา เช่นกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ที่มีต่อความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		น้อยกว่า	5,000	15,001	มากกว่า	รวม	F-values
		5,000	ถึง 15,000	ถึง 30,000	30,000		
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	$\bar{X}$ S.D.	3.35 0.84	3.37 0.80	3.26 0.72	3.58 0.67	3.36 0.78	10.22
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	$\bar{X}$ S.D.	3.41 0.75	3.49 0.79	3.41 0.75	3.68 0.65	3.48 0.76	8.85
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V103)	$\bar{X}$ S.D.	3.39 0.92	3.40 0.78	3.30 0.77	3.56 0.79	3.39 0.80	6.49
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	$\bar{X}$ S.D.	3.33 0.83	3.30 0.85	3.20 0.68	3.49 0.69	3.30 0.80	8.63
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	$\bar{X}$ S.D.	3.64 0.83	3.72 0.79	3.61 0.72	3.85 0.73	3.70 0.77	7.05
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	$\bar{X}$ S.D.	3.40 0.95	3.58 0.86	3.41 0.79	3.28 0.81	3.50 0.86	13.27
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	$\bar{X}$ S.D.	3.62 0.81	3.62 0.72	3.47 0.73	3.76 0.73	3.60 0.74	10.95
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	$\bar{X}$ S.D.	3.56 0.78	3.58 0.75	3.45 0.65	4.60 1.75	3.55 0.73	5.04
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$ S.D.	3.76 0.77	3.67 0.74	3.65 0.70	3.80 0.59	3.69 0.72	4.43
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	$\bar{X}$ S.D.	3.74 0.73	3.60 0.77	3.47 0.77	3.67 0.70	3.60 0.76	11.58
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	$\bar{X}$ S.D.	3.77 0.80	3.71 0.78	3.53 0.77	3.65 0.78	3.67 0.78	10.55

\* P < .05

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของ กลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มรายได้ที่มีความพึงพอใจในรายข้อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่า ผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 ถึง 30,000 บาท
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่า ผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 ถึง 30,000 บาท
5. จิตวิทยาที่มาจากความรู้ในการศึกษา/ฝึก อบรม (V105)	กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่าทุกกลุ่มที่ศึกษา
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	กลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่ำกว่าทุกกลุ่มที่ศึกษา
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	กลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่ำกว่าทุกกลุ่มที่ศึกษา
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทต่อเดือนลงมา มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน

จากตารางที่ 19 และ ตารางที่ 20 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) จำแนกตามระดับรายได้ 4 กลุ่มของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 4 กลุ่มมีทัศนคติหรือความพึงพอใจในทุกรายข้อที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนในแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 1 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 2 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 3 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในด้านการจัดกิจกรรมทั้งหมดที่จัดขึ้นในการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 ถึง 30,000 บาท
- ข้อ 4 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่า ผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 ถึง 30,000 บาท
- ข้อ 5 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 5,000 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในเรื่องวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 6 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในด้านเอกสารที่แจกให้กับผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่เหลือทั้งหมด
- ข้อ 7 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพต่ำกว่าทุกกลุ่มที่เหลือทั้งหมด

- ข้อ 8 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 9 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 10 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับความรับผิดชอบต่อสาธารณชนต่ำกว่าทุกกลุ่มที่เหลือทั้งหมด
- ข้อ 11 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทต่อเดือนลงมา มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 21 องค์ประกอบสำคัญที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างพอใจหรือได้รับภายหลังที่สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.3030	0.0000	1045.49*	0.3763	2.2844	32.33*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การปลูกฝังและสร้าง คุณธรรม (V78)	0.4217	0.1187	876.42*	0.3048 0.0022	1.7613	27.50* 22.21*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การปลูกฝังและสร้าง คุณธรรม (V78) 3. ความรู้ การปฏิบัติเพื่อ ประกอบอาชีพ (V72)	0.4816	0.0599	744.18*	0.2719 0.0019 0.1691	1.3898	25.46* 19.99* 16.67*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การปลูกฝังและสร้าง คุณธรรม (V78) 3. ความรู้ การปฏิบัติเพื่อ ประกอบอาชีพ (V72) 4. รวมกลุ่มสร้างงานหรือ สหภาพ (V77)	0.4972	0.0156	593.88*	0.2496 0.1574 0.1465 0.0938	1.3309	23.05* 15.54* 14.18* 8.64*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การปลูกฝังและสร้าง คุณธรรม (V78) 3. ความรู้ การปฏิบัติเพื่อ ประกอบอาชีพ (V72) 4. รวมกลุ่มสร้างงานหรือ สหภาพ (V77) 5. สร้างทัศนคติที่ดีใน การทำงานเพื่อ ชุมชน (V74)	0.5094	0.0122	498.55*	0.2461 0.1238 0.1410 0.0845 0.0804	1.2324	22.98* 11.34* 13.78* 7.83* 7.71*

\* P < .05

ตารางที่ 21 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.5164	0.0070	427.05*	0.2432	1.1291	22.85*
	2. การปลูกฝังและสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1167		10.71*
	3. ความรู้ การปฏิบัติเพื่อ ประกอบอาชีพ (V72)				0.1391		13.68*
	4. รวมกลุ่มสร้างงานหรือ สหนาการ (V77)				0.0832		7.76*
	5. สร้างทัศนคติที่ดีใน การทำประโยชน์เพื่อ ชุมชน (V74)				0.0772		7.45*
	6. ความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติก่อนการ ศึกษาฝึก/อบรม(V3)				0.0595		5.89*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.5211	0.0047	372.97*	0.2088	1.0721	16.43*
	2. การปลูกฝังและสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1158		10.67*
	3. ความรู้ การปฏิบัติเพื่อ ประกอบอาชีพ (V72)				0.1350		13.30*
	4. รวมกลุ่มสร้างงานหรือ สหนาการ (V77)				0.0765		7.10*
	5. สร้างทัศนคติที่ดีใน การทำประโยชน์เพื่อ ชุมชน (V74)				0.0762		7.38*
	6. ความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติก่อนการ ศึกษาฝึก/อบรม(V3)				0.0601		5.98*
	7. ความเหมาะสมของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ศึกษาฝึก/อบรม(V8)				0.0643		4.90*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 21 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.5222	0.0011	327.56 <sup>*</sup>	0.2109	1.0284	16.56 <sup>*</sup>
	2. การปลุกฝังและสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1144		10.54 <sup>*</sup>
	3. ความรู้ การปฏิบัติเพื่อ ประกอบอาชีพ (V72)				0.1361		13.40 <sup>*</sup>
	4. รวมกลุ่มสร้างงานหรือ สันตนาการ (V77)				0.0764		7.11 <sup>*</sup>
	5. สร้างทัศนคติที่ดีใน การทำประโยชน์เพื่อ ชุมชน (V74)				0.0751		7.28 <sup>*</sup>
	6. ความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติก่อนการ ศึกษา/ฝึก/อบรม(V3)				0.0538		5.16 <sup>*</sup>
	7. ความเหมาะสมของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ศึกษา/ฝึก/อบรม(V8)				0.0640		4.88 <sup>*</sup>
	8. ทราบวัตถุประสงค์การ ศึกษาก่อนศึกษา/ฝึก/ อบรม (V1)				0.0219		2.27 <sup>*</sup>

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 21 เมื่อนำตัวแปรที่อยู่ในตารางที่ 13 มาวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจที่สำคัญของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชา โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ดอดยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของลูกจ้าง (Total Satisfaction of Employee—TSTE หรือ V10) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และอีก 12 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ V1 (ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม), V3 (ความรู้ ทักษะหรือทัศนคติก่อนเข้ารับการศึกษของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม), V71 (ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V72 (ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V73

(การพัฒนาฝีมือแรงงานหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V74 (การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V75 (การเพิ่มความรู้ทั้งในหรือนอกระบบโรงเรียนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V76 (การเพิ่มรายได้หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V77 (การรวมกลุ่มเพื่อการสร้างงานหรือสหพันธนาการหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V78 (การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรมหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V8 (ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) และ V9 (ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 8 ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนี้คือ 1) ความเพียงพอของอุปกรณ์ (V9) 2) การปลูกฝังและสร้างคุณธรรม (V78) 3) ความรู้ การปฏิบัติเพื่อประกอบอาชีพ (V72) 4) รวมกลุ่มสร้างงานหรือสหพันธนาการ (V77) 5) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74) 6. ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม (V3) 7) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V8) และ 8) ทราบวัตถุประสงค์การศึกษาก่อนศึกษา/ฝึก/อบรม (V1) โดยทั้ง 8 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 52.22 ในทำนองเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V9) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ ร้อยละ 30.30 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2.2 ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การศึกษาผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรก ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 ในส่วนที่เป็น กรุงเทพมหานคร

### 2.2.1 ผลผลิต (Output) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขต กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลในข้อ 2.2.1 นี้ได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามที่ 22 เขต  
(จาก 50 เขต) ของกรุงเทพมหานคร ซึ่ง 22 เขตดังกล่าวได้จัดทำแผนหรือโครงการเพื่อพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.  
2540-2541) รวมทั้งสิ้น 432 โครงการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 22 จำนวนโครงการ (N) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Devia-  
tion—Q.D.) และ สัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation—  
C.V.<sub>Q.D.</sub>) ของแผนหรือโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมในสองปีแรกของปี  
งบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็น กรุงเทพมหานคร

รายการ	N	Median	Q.D.	C.V. <sub>Q.D.</sub> (%)
1. จำนวนครั้งต่อปี	425	1 (ครั้ง)	0.00	00.00
2. ระยะเวลาการปฏิบัติ				
2.1 ตามแผน				
- วัน	250	2 (วัน)	1.00	50.00
- เดือน	105	1 (เดือน)	1.00	50.00
- ปี	42	1 (ปี)	0.00	0.00
2.2 ปฏิบัติจริง				
- วัน	250	2 (วัน)	1.00	50.00
- เดือน	106	1 (เดือน)	1.50	60.00
- ปี	41	1 (ปี)	0.00	0.00
3. งบประมาณ (บาท)				
3.1 ตามแผน	414	74,900	106,500	78.02
3.2 ปฏิบัติจริง	414	66,512	88,375	79.17
(งบปฏิบัติจริงน้อยกว่างบตามแผน 11.20%)				

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	N	Median	Q.D.	C.V. <sub>Q.D.</sub> (%)
4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการต่อครั้ง				
3.1 ตามแผน	382	120 (คน)	75.00	48.39
3.2 ปฏิบัติจริง (ผู้เข้าร่วมที่ปฏิบัติจริงตรงตามแผน)	382	120 (คน)	68.50	46.13
5. ร้อยละของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อโครงการรวมทั้งหมด	22 (หน่วยงาน)	$\bar{X} = 44.47$	S.D.=27.21	C.V. <sub>s.d.</sub> = 61.19
6. เฉลี่ยร้อยละความสำเร็จของแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	396	$\bar{X} = 88.88$	S.D.=44.67	C.V. <sub>s.d.</sub> = 50.26

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมของกรุงเทพมหานครในสองปีแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนหรือโครงการในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 (สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) พบว่าแต่ละแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วในสองปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยเฉลี่ยมีการจัดโครงการจำนวนมากที่สุด 1 ครั้งต่อปี และการปฏิบัติทุกโครงการจะเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการจัดจริงในแต่ละโครงการโดยเฉลี่ยประมาณ 2 วัน หรือ 1 เดือน หรือ 1 ปี สำหรับงบประมาณที่ใช้ปฏิบัติจริงจะน้อยกว่างบประมาณตามแผนที่ตั้งไว้ร้อยละ 11.20 (งบประมาณโดยเฉลี่ยตามแผน โครงการละ 74,900 บาท ปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 66,512 บาท) ในทำนองเดียวกัน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการโดยเฉลี่ยจะเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผน (ตามแผนโดยเฉลี่ยโครงการละ 120 คน เท่ากับการปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 120 คน) เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปปฏิบัติกับจำนวนโครงการรวมทั้งหมด (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ที่แต่ละหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ พบว่า ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 (รวมทั้งสองปี) มีจำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 44.47 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมดที่แต่ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ในทำนองเดียวกันพบว่า แต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว โดยเฉลี่ยในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังถึงร้อยละ 88.88

ตารางที่ 23 จำนวน และ ร้อยละของโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็น กรุงเทพมหานคร

รายการ	เฉลี่ยโครงการปี 2540		เฉลี่ยโครงการปี 2541		% เปลี่ยน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
กรุงเทพมหานคร	254	58.80	178	41.20	- 17.60

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า จำนวนโครงการโดยเฉลี่ยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 มีจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปีงบประมาณ 2541 ลดลงจากปีงบประมาณ 2540 คิดเป็นร้อยละ 17.60

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละ การเน้นในด้านต่างๆของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ใน กรุงเทพมหานคร

ด้าน	โครงการทั้งหมด		งบปี 2540		งบปี 2541		%เปลี่ยน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. พัฒนาฝีมือ	42	7.82	23	7.21	19	8.72	+ 1.51
2. การมีงานทำ	55	10.24	37	11.60	18	8.26	- 3.34
3. ความรู้และสติปัญญา	192	35.75	118	36.99	74	33.94	- 3.05
4. สุขภาพอนามัย	130	24.21	72	22.57	58	26.61	+ 4.04
5. พัฒนาจิตใจ	107	19.93	66	20.69	41	18.81	- 1.88
6. อื่นๆ	11	2.05	3	0.94	8	3.67	+ 2.73

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของกรุงเทพมหานครในสองปีแรกของงบประมาณปี 2540 และปีงบประมาณปี 2541 ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมของโครงการในด้าน ความรู้และสติปัญญา มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมาเป็น สุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ การมีงานทำ และ การพัฒนาฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 24.21, 19.93, 10.24, และ 7.82 ตามลำดับ เป็นที่สังเกตว่าเกือบทุกกิจกรรมที่มีการเน้น มีจำนวนโครงการลดลงเล็กน้อยในปีงบประมาณ 2541 (เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540) โดยไม่มากไปกว่าร้อยละ 4 ยกเว้นกิจกรรมในด้านสุขภาพอนามัย และ การพัฒนาฝีมือ ที่เป็นตรงกันข้ามคือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 25 งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อโครงการ (ตามแผนและได้รับจริง)  
ในงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ใน กรุงเทพมหานคร

งบประมาณ (บาท/ครั้ง/โครงการ)	จำนวนโครงการ							
	ตามแผนปี 40		ได้รับจริงปี 40		ตามแผนปี 41		ได้รับจริงปี 41	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	11	4.50	12	4.90	20	12.00	23	13.80
10,000 – 99,999 บาท	112	45.30	116	47.00	83	49.70	88	52.70
100,000 – 999,999 บาท	110	44.50	112	45.30	61	36.50	53	31.70
ตั้งแต่ 1,000,000 บาทขึ้นไป	14	5.70	7	2.80	3	1.80	3	1.80

ตามแผนปี 40 และ ปี 41      Chi-Square = 13.1151\*      Significance = 0.0044

ได้รับจริงปี 40 และ ปี 41      Chi-Square = 15.1022\*      Significance = 0.0017

\* P < .05

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ทั้งสองปีงบประมาณคือ ปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 ตามแผนและการได้รับอนุมัติเพื่อนำไปใช้จริงมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นคือ โครงการที่ได้วางแผนไว้หรือได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ 2540 ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไปจะได้รับอนุมัติโครงการน้อยลงในปีงบประมาณ 2541 ในทางตรงกันข้ามโครงการที่วางแผนไว้และได้รับอนุมัติโครงการในปีงบประมาณ 2540 ที่ต่ำกว่าโครงการละ 10,000 บาทจะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการและมีโครงการที่ต้องปฏิบัติมากขึ้นในปีงบประมาณ 2541 อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงจำนวนโครงการส่วนใหญ่ที่ได้รับงบประมาณดำเนินการทั้งสองปีงบประมาณจะพบว่า มีโครงการประมาณร้อยละ 85 ที่ยังคงได้รับงบประมาณอยู่ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่โครงการที่ได้รับงบประมาณน้อยกว่า 10,000 บาทมีประมาณเพียงไม่เกินร้อยละ 15 เท่านั้น

ตารางที่ 26 จำนวนครั้งที่จัดให้มีขึ้นในแต่ละโครงการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละปี  
งบประมาณ 2540 และ งบประมาณ 2541 ใน กรุงเทพมหานคร

จำนวนครั้ง/โครงการ/ปี	โครงการ				%เปลี่ยน
	ปีงบประมาณ 40		ปีงบประมาณ 41		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 ครั้ง	225	89.60	138	79.30	-10.30
2-10 ครั้ง	15	6.00	21	12.10	+ 6.10
11-20 ครั้ง	5	2.00	2	1.10	-0.90
ตั้งแต่ 21 ครั้งขึ้นไป	6	2.40	13	7.50	+ 5.10
Chi-Square = 12.1646*		Significance = 0.0068			

\* P < .05

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า จำนวนครั้งของการจัดในแต่ละโครงการต่อปี ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นการจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปีมากที่สุด โดยในปีงบประมาณ 2540 มีจำนวนโครงการที่จัดโครงการละครั้งต่อปีถึงร้อยละ 89.60 และในปีงบประมาณ 2541 มีร้อยละ 79.30 รองลงมาเป็นการจัดโครงการละ 2-10 ครั้งต่อปี ในทำนองเดียวกันพบว่าจำนวนครั้งของการจัดในแต่ละโครงการต่อปีของปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นคือมีการเปลี่ยนแปลงการจัดโครงการจากเดิมจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปี เปลี่ยนมาเป็นโครงการหลายๆ ครั้งต่อปี โดยมีโครงการที่จัดจำนวน 2-10 ครั้งต่อปีเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 6.10 ในขณะที่การจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปีมีจำนวนลดลงถึงร้อยละ 10.30

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.2.2 ผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ในเขตกรุงเทพมหานคร

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอผลลัพธ์ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 171 คน และ จากแบบสอบถามจากผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 360 คน ในโครงการหรือแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

- ก. ผลลัพธ์ที่ได้จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

ตารางที่ 27 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างภายหลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง (B1)	3.11	0.79	ปานกลาง
2. ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B2)	2.95	0.61	ปานกลาง
3. ทักษะที่ตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B3)	3.58	0.50	มาก
4. มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B4)	3.63	0.87	มาก
5. ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B5)	3.37	0.58	ปานกลาง
6. ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B6)	3.63	0.58	มาก
7. การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B7)	3.26	0.85	ปานกลาง
8. ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B8)	3.89	0.55	มาก
9. บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B9)	3.63	0.74	มาก
10. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B10)	3.72	0.93	มาก
11. การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B11)	3.59	0.69	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
12. การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B12)	3.47	1.05	ปานกลาง
13. ความมีคุณธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B13)	3.58	0.82	มาก
14. การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B14)	3.63	0.58	มาก
15. ความมีระเบียบวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง(B15)	3.84	0.67	มาก
16. การใฝ่รู้ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B16)	3.74	0.85	มาก
17. ความละเอียดรอบคอบของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B17)	3.61	0.83	มาก
18. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B18)	3.84	0.59	มาก
19. ในภาพรวมทั้งหมดภายหลังผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (TSTB)	3.82	0.38	มาก

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่านายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจกับลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาเกือบทุกรายข้อที่ตรวจสอบอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้[เกณฑ์คือ 1.00-1.50 น้อยที่สุด, 1.51-2.50 น้อย, 2.51-3.50 ปานกลาง, 3.51-4.50 มาก, และ 4.51-5.00 มากที่สุด] สำหรับรายชื่ออีก 5 รายการคือ ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อ ก) ความรู้ และ ข) ทักษะการปฏิบัติงาน ค) ความคิดสร้างสรรค์ ง) การตัดสินใจ และ จ) การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงาน ของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษา/ฝึก/อบรม จะอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้งหมดที่มีต่อลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาภายหลังสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.82 จากคะแนนเต็ม 5.00 หน่วย

ตารางที่ 28 องค์ประกอบสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างในกรุงเทพมหานครพึงพอใจ  
หรือได้รับภายหลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13)	0.4734	0.0000	135.75*	0.3107	2.7087	11.65*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13) 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)	0.6915	0.2181	168.10*	0.2974 0.3032	1.6504	14.50* 10.30*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13) 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 3. การตัดสินใจ (B7)	0.7926	0.1011	189.77*	0.4337 0.3373 -0.1930	1.6617	18.65* 13.74* -8.52*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13) 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 3. การตัดสินใจ (B7) 4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)	0.8863	0.0937	288.39*	0.4893 0.2813 -0.2121 0.1985	1.1444	27.20* 14.86* -12.54* 11.05*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13) 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 3. การตัดสินใจ (B7) 4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2) 5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)	0.9579	0.0716	668.51*	0.4686 0.2037 -0.2870 0.2120 0.2466	0.7907	42.34* 16.21* -25.26* 19.25* 15.81*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 28 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13)	0.9659	0.0080	689.47*	0.4426	0.8119	40.51*
	2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.2069		18.22*
	3. การตัดสินใจ (B7)				-0.2804		-27.18*
	4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)				0.1768		15.24*
	5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.2202		14.89*
	6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.0669		5.87*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13)	0.9743	0.0084	786.35*	0.3634	0.8891	24.38*
	2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.1157		7.01*
	3. การตัดสินใจ (B7)				-0.0029		-31.96*
	4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)				0.1239		9.76*
	5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.2619		18.41*
	6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.1325		9.64*
	7. มนุษยสัมพันธ์ (B4)				0.0936		6.90*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13)	0.9796	0.0053	862.29*	0.4073	0.7737	26.82*
	2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.1294		8.66*
	3. การตัดสินใจ (B7)				-0.0032		-33.97*
	4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)				0.1419		12.08*
	5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.3112		20.59*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 28 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.1077		8.30*
	7. มนุษยสัมพันธ์ (B4)				0.1287		9.56*
	8. ความละเอียด รอบคอบ (B17)				-0.0772		-6.06*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13)	0.9825	0.0029	893.64*	0.4063	0.6407	28.84*
	2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.1288		9.29*
	3. การตัดสินใจ (B7)				-0.0030		-32.27*
	4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)				0.1380		12.63*
	5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.2722		16.90*
	6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.1248		9.97*
	7. มนุษยสัมพันธ์ (B4)				0.1202		9.54*
	8. ความละเอียด รอบคอบ (B17)				-0.0757		-6.41*
	9. ความรับผิดชอบ(B8)				0.0520		4.94*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13)	0.9848	0.0023	917.77*	0.4264	0.6903	30.63*
	2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.1568		10.91*
	3. การตัดสินใจ (B7)				-0.2831		-28.23*
	4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)				0.1402		13.67*
	5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.2269		12.56*
	6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.1167		9.84*
	7. มนุษยสัมพันธ์ (B4)				0.0984		7.72*
	8. ความละเอียด รอบคอบ (B17)				-0.0665		-5.91*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 28 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	9. ความรับผิดชอบ(B8) 10. ความมีระเบียบวินัย (B15)				0.0803 -0.0004		6.89 <sup>*</sup> -4.56 <sup>*</sup>
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13) 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 3. การตัดสินใจ (B7) 4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2) 5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14) 6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11) 7. มนุษยสัมพันธ์ (B4) 8. ความละเอียด รอบคอบ (B17) 9. ความรับผิดชอบ(B8) 10. ความมีระเบียบวินัย (B15) 11. การไม่รู้ (B16)	0.9895	0.0047	1209.21 <sup>*</sup>	0.4514 0.1554 -0.0030 0.1295 0.2703 0.1664 0.1280 -0.1057 0.0008 -0.0007 -0.0651	0.7066	37.60 <sup>*</sup> 12.99 <sup>*</sup> -34.81 <sup>*</sup> 14.99 <sup>*</sup> 16.90 <sup>*</sup> 14.25 <sup>*</sup> 11.39 <sup>*</sup> -9.99 <sup>*</sup> 8.65 <sup>*</sup> -8.27 <sup>*</sup> -7.99 <sup>*</sup>
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13) 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 3. การตัดสินใจ (B7) 4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2) 5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14) 6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11) 7. มนุษยสัมพันธ์ (B4)	0.9918	0.0023	1403.18 <sup>*</sup>	0.4620 0.1753 -0.0028 0.0014 0.2284 0.1573 0.1149	0.5055	42.70 <sup>*</sup> 15.76 <sup>*</sup> -35.21 <sup>*</sup> 17.73 <sup>*</sup> 14.49 <sup>*</sup> 15.00 <sup>*</sup> 11.24 <sup>*</sup>

\* P &lt; .05



ตารางที่ 28 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	8. ความละเอียด รอบคอบ (B17)				-0.0012		-12.13*
	9. ความรับผิดชอบ(B8)				0.1199		11.51*
	10. ความมีระเบียบวินัย (B15)				-0.0007		-9.82*
	11. การไม่รู้ (B16)				-0.0603		-8.27*
	12. ความคิดสร้างสรรค์ (B5)				0.0004		6.17*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีคุณธรรม(B13)	0.9987	0.0069	4007.57*	0.0047	0.8738	76.27*
	2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.0021		31.50*
	3. การตัดสินใจ (B7)				-0.0028		-35.21*
	4. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)				0.0008		14.01*
	5. การระมัดระวังรักษา สุขภาพ (B14)				0.0020		21.28*
	6. การพัฒนาฝีมือ แรงงาน (B11)				0.0020		30.81*
	7. มนุษยสัมพันธ์ (B4)				0.0011		18.73*
	8. ความละเอียด รอบคอบ (B17)				-0.0011		-19.46*
	9. ความรับผิดชอบ(B8)				0.0011		18.60*
	10. ความมีระเบียบวินัย (B15)				-0.0008		-19.14*
	11. การไม่รู้ (B16)				-0.0008		-18.94*
	12. ความคิดสร้างสรรค์ (B5)				0.0011		19.64*
	13. ทักษะการปฏิบัติ งานดีขึ้น (B3)				-0.0013		-17.08*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 28 เมื่อนำตัวแปรที่อยู่ในตารางที่ 27 มาวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจที่สำคัญของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานครที่มีต่อผลการศึกษาของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของนายจ้าง (Total Satisfaction of Boss-TSTB) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 18 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ B1 (ความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง), B2 (ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B3 (ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B4 (มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B5 (ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B6 (ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B7 (การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ลูกจ้าง), B8 (ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B9 (บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B10 (การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B11 (การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B12 (การประยุกต์ ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B13 (ความมีคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B14 (การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B15 (ความมีระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B16 (การใฝ่รู้ของของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B17 (ความละเอียดรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ลูกจ้าง), และ B18 (ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ 13 ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 18 ตัวแปร ดังนี้คือ 1) ความมีคุณธรรม (B13) 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 3) การตัดสินใจ (B7) 4) ทักษะในการปฏิบัติงาน (B2) 5) การระมัดระวังรักษาสุขภาพ (B14) 6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11) 7) มนุษยสัมพันธ์ (B4) 8) ความละเอียดรอบคอบ (B17) 9) ความรับผิดชอบ (B8) 10) ความมีระเบียบวินัย (B15) 11) การใฝ่รู้ (B16) 12) ความคิดสร้างสรรค์ (B5) และ 13) ทัศนคติการปฏิบัติงานดีขึ้น (B3) โดยทั้ง 13 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 99.87 ในทำนองเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ ความมีคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างภายหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานครพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 47.34 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข. ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้จากการสอบถามทัศนคติและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานครตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2541)

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพมหานคร

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มตัวอย่างประชากรในกรุงเทพมหานคร	360	100.00
2. เพศ		
2.1 ชาย	88	24.40
2.2 หญิง	272	75.60
3. อายุ		
3.1 อายุสูงสุด (Maximum)	50	ปี
3.2 อายุต่ำสุด (Minimum)	15	ปี
3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)	33.11	ปี
3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	8.30	ปี
4. อาชีพ		
4.1 รับราชการ	40	11.10
4.2 ค้าขาย	47	13.90
4.3 รับจ้าง	130	38.60
4.4 เกษตรกรรม	3	0.80
4.5 ประมง	3	0.80
4.6 อื่นๆ	114	33.80
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ประถมศึกษา	60	16.90
5.2 มัธยมศึกษา	150	42.10
5.3 ปริญญาตรี	101	28.40
5.4 สูงกว่าปริญญาตรี	6	1.70
5.5 อื่นๆ	39	11.00
6. รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ย (รวมรายได้ของครอบครัวทั้งหมด)		
6.1 ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	88	25.20
6.2 5,000 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน	143	41.00
6.3 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน	67	19.20
6.4 มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน	51	14.60

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 360 คน มาจาก 22 เขตจากจำนวนทั้งหมด 50 เขตของกรุงเทพมหานคร เป็นหญิงร้อยละ 75.60 ที่เหลือเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 33-34 ปี ประกอบอาชีพ รับจ้าง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาประกอบอาชีพ ค้าขาย และ รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 13.90, และ 11.10 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษานั้นส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.10, 28.40, และ 16.90 ตามลำดับ และ ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.20 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ทักษะและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร  
 ภายหลังจากสำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากร  
 มนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ 8 (พ.ศ.  
 2540-2541)

รายการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ก่อนเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V1)	360	2.85	0.86	ปานกลาง
2. หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2)	360	3.58	0.97	มาก
3. ก่อนเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V3)	360	2.36	0.91	น้อย
4. หลังเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V4)	360	3.54	0.88	มาก
5. ก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V5)	345	2.86	0.86	ปานกลาง
6. หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V6)	345	3.25	0.83	ปานกลาง
7. การศึกษา/ฝึก/อบรมที่ท่านมีส่วนร่วม เน้นสิ่งต่อไปนี้ในระดับใด (B7)				
7.1 ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพ (V71)	349	2.99	1.07	ปานกลาง
7.2 ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (V72)	360	3.41	0.92	ปานกลาง
7.3 การพัฒนาฝีมือแรงงาน (V73)	357	3.33	1.06	ปานกลาง
7.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74)	357	3.55	1.02	มาก
7.5 การเพิ่มความรู้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน(V75)	353	3.57	1.03	มาก
7.6 การเพิ่มรายได้ (V76)	353	3.13	0.98	ปานกลาง
7.7 การรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานหรือสหกรณ์ (V77)	356	3.32	0.98	ปานกลาง
7.8 การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78)	356	3.42	1.09	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V8)	344	3.55	0.97	มาก
9. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V9)	344	3.39	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 30 (ต่อ)

รายการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
10. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อรายการต่อไปนี้ จากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการที่ผ่าน มาแล้วในปีงบประมาณ 2540-2541 (V10)	320	3.58	0.70	มาก
10.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	347	3.44	0.91	ปานกลาง
10.2 เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	347	3.61	0.80	มาก
10.3 กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	340	3.51	0.98	มาก
10.4 เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	340	3.51	0.94	มาก
10.5 วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V105)	341	3.65	0.97	มาก
10.6 เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ ฝึก/อบรม (V106)	343	3.17	0.93	ปานกลาง
10.7 ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่ จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือ ประกอบอาชีพ (V107)	344	3.78	0.79	มาก
10.8 ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ ฝึก/อบรม (V108)	347	3.69	0.79	มาก
10.9 ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	347	3.70	0.71	มาก
10.10 ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	347	3.54	0.82	มาก
10.11 ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือ แผน (V111)	347	3.67	0.90	มาก

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในกรุงเทพมหานครมีทัศนคติหรือความพึงพอใจต่อรายการที่ตรวจสอบหลังจากเข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) ส่วนมากในเรื่องของทัศนคติต่างๆเกือบทุกรายข้อเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น 6 รายข้อต่อไปนี้ ก) ระดับมาก 5 รายข้อ ได้แก่ ข้อ 2) หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2) ข้อ 4) หลังเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม (V4) ข้อ 7.4) การ

สร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74) ข้อ 7.5) การเพิ่มความรู้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน (V75) และ ข้อ 8) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V8) ข) ระดับน้อย 1 รายข้อ ได้แก่ ข้อ 3) ก่อนเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะหรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม (V3) สำหรับความพึงพอใจต่อการศึกษ/ฝึก/อบรมภายหลังสำเร็จการศึกษ/ฝึก/อบรม พบว่าในภาพรวมผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.58 จากคะแนนเต็ม 5.00 และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายข้อ พบว่าเกือบทุกรายข้อผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 2 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 10.1) พึงพอใจกับวัตถุประสงค์ของการศึกษ/ฝึก/อบรม (V101) และ ข้อ 10.6) พึงพอใจกับเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษ/ฝึก/อบรม (V106)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 สรุปผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรคัดสรร (Selected Variables) ระหว่างก่อนและหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมของบุคคลในกรุงเทพมหานคร ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ	ก่อนการศึกษา			หลังการศึกษา			t-values
	N	$\bar{X}$	S.D	N	$\bar{X}$	S.D	
1. ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ (V1& V2)	360	2.85	0.86	360	3.58	0.97	16.69*
2. ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่มีต่อเรื่อง การศึกษา/ฝึก/อบรม (V3 & V4)	360	2.36	0.91	360	3.54	0.88	21.45*
3. ความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V5 & V6)	345	2.86	0.86	345	3.25	0.83	9.91*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 31 เป็นผลการทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังที่ ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานครที่ได้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการทดสอบ พบว่า หลังจากการศึกษา/ฝึก/อบรมแล้ว ผู้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ มีความรู้ ทักษะหรือทัศนคติต่อเรื่องที่เข้าศึกษา/ฝึก/อบรม และ มีความพึงพอใจต่อ รายได้ของตนเอง สูงกว่า ก่อนเข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ตารางที่ 32 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way Analysis of Variance) ระหว่าง กลุ่มอาชีพในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541)

รายการ		รับ					รวม	F-values
		ราชการ	ค้าขาย	รับจ้าง	เกษตรกร	ประมง		
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	$\bar{X}$	3.81	3.70	3.37	3.00	4.00	3.51	2.58
	S.D.	0.83	0.83	0.97	0.00	0.00	0.92	
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	$\bar{X}$	4.03	3.81	3.60	4.00	3.00	3.71	2.66
	S.D.	0.71	0.58	0.91	0.00	0.00	0.82	
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	$\bar{X}$	3.65	3.77	3.52	4.00	4.00	3.60	0.73
	S.D.	0.71	0.94	1.17	0.00	0.00	1.05	
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	$\bar{X}$	3.74	3.72	3.32	4.00	3.00	3.48	2.50
	S.D.	0.86	0.62	1.12	0.00	0.00	0.99	
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	$\bar{X}$	4.03	3.55	3.52	5.00	4.00	3.63	3.06
	S.D.	0.71	1.06	1.08	0.00	0.00	1.04	
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	$\bar{X}$	3.32	3.33	3.17	5.00	4.00	3.26	3.22
	S.D.	0.48	0.97	1.06	0.00	0.00	0.99	
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	$\bar{X}$	4.00	3.79	3.79	4.00	5.00	3.84	2.37
	S.D.	0.73	0.59	0.82	0.00	0.00	0.76	
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	$\bar{X}$	3.77	3.87	3.72	4.00	5.00	3.78	2.40
	S.D.	0.85	0.68	0.78	0.00	0.00	0.77	
9. ความรับผิดชอบตนเอง (V109)	$\bar{X}$	3.87	3.55	3.60	4.00	4.00	3.64	1.90
	S.D.	0.34	0.50	0.72	0.00	0.00	0.63	
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	$\bar{X}$	3.65	3.66	3.40	4.00	5.00	3.52	4.27
	S.D.	0.49	0.73	0.87	0.00	0.00	0.81	
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	$\bar{X}$	3.87	3.79	3.65	4.00	5.00	3.73	2.24
	S.D.	0.62	0.69	0.98	0.00	0.00	0.88	

\* P < .05

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของกลุ่มอาชีพในกรุงเทพมหานคร ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มอาชีพที่มีความพึงพอใจในรายชื่อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	กลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	กลุ่มอาชีพ ประมง มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพรับจ้าง

จากตารางที่ 32 และ ตารางที่ 33 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาชีพ รับราชการ ค้าขาย รับจ้าง เกษตรกรรม และ ประมง ที่มีต่อทัศนคติหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แต่ละกลุ่มอาชีพมีทัศนคติหรือความพึงพอใจต่อรายการทดสอบเกือบทุกรายการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นรายการในข้อ 6 และข้อ 10 เมื่อพิจารณาทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

ข้อ 6 กลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม มีความพึงพอใจต่อเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง

ข้อ 10 กลุ่มอาชีพ ประมง มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way Analysis of Variance) ระหว่าง ระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานคร ที่มี ความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ภายหลังจากการเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผน หรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		ระดับการศึกษา				รวม	F-values
		ประถม	มัธยม	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี		
1. วัตถุประสงค์ของการ	$\bar{X}$	3.10	3.49	3.58	4.00	3.45	3.93
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	S.D.	1.00	0.99	0.77	0.00	0.94	
2. เนื้อหาของการศึกษา/	$\bar{X}$	3.38	3.68	3.73	4.00	3.64	2.67
ฝึก/อบรม (V102)	S.D.	0.88	0.83	0.74	0.00	0.82	
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการ	$\bar{X}$	3.03	3.60	3.63	4.00	3.50	6.34
ศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	S.D.	1.15	0.90	0.87	0.00	0.97	
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/	$\bar{X}$	3.00	3.69	3.54	3.00	3.50	8.32
ฝึก/อบรม (V104)	S.D.	1.07	0.89	0.81	0.00	0.93	
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการ	$\bar{X}$	2.89	3.70	3.92	4.00	3.62	15.99
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	S.D.	0.86	0.97	0.85	0.00	0.98	
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมใน	$\bar{X}$	2.92	3.15	3.17	4.00	3.12	1.95
การศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	S.D.	1.28	0.87	0.79	0.00	0.95	
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ	$\bar{X}$	3.57	3.90	3.76	4.00	3.79	2.58
หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์	S.D.	1.06	0.74	0.71	0.00	0.81	
ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบ							
อาชีพ (V107)							
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการ	$\bar{X}$	3.42	3.75	3.72	4.00	3.68	2.84
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	S.D.	1.06	0.75	0.66	0.00	0.80	
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$	3.37	3.82	3.68	4.00	3.69	5.65
	S.D.	0.88	0.75	0.55	0.00	0.74	
10. ความรับผิดชอบต่อ	$\bar{X}$	3.57	3.51	3.55	4.00	3.54	0.38
สาธารณชน (V110)	S.D.	1.05	0.91	0.63	0.00	0.86	
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการ	$\bar{X}$	3.65	3.59	3.68	4.00	3.63	0.37
หรือแผน (V111)	S.D.	1.10	1.04	0.55	0.00	0.92	

\* P < .05

ตารางที่ 35 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจในรายข้อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	กลุ่ม ปริญญาตรี มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	กลุ่ม ปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	กลุ่ม มัธยมศึกษา และ ปริญญาตรี มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา
5. วิทยากรที่มาจากความรู้ในการศึกษา/ฝึก อบรม (V105)	กลุ่ม ปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	กลุ่ม มัธยมศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา

จากตารางที่ 34 และ ตารางที่ 35 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) จำแนกตามระดับการศึกษา 4 ระดับของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ที่มีทัศนคติหรือความพึงพอใจในด้านต่างๆต่อการเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาเกือบทุกรายการที่ทดสอบไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นความพึงพอใจในข้อ 1, 3, 4, 5, และ 9 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 1 กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจที่ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา
- ข้อ 3. กลุ่ม ปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา

- ข้อ 4 กลุ่มมัธยมศึกษา และ ปรียญตรี มีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษา/  
ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่ม ประถมศึกษา
- ข้อ 5 กลุ่มปรียญตรีและมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการ  
ศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา
- ข้อ 9 กลุ่มมัศึกษามีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองภายหลังจาก  
สำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 36 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่าง กลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานคร ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภายหลังการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผน หรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		น้อยกว่า	5,000	15,001	มากกว่า	รวม	F-values
		5,000	ถึง 15,000	ถึง 30,000	30,000		
1. จัดอุปสงค์ของการ	$\bar{X}$	3.55	3.43	3.09	3.69	3.44	4.48*
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	S.D.	0.92	0.85	0.89	1.03	0.92	
2. เนื้อหาของการศึกษา/	$\bar{X}$	3.57	3.65	3.35	3.96	3.62	5.29*
ฝึก/อบรม (V102)	S.D.	0.78	0.84	0.81	0.62	0.81	
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการ	$\bar{X}$	3.48	3.45	3.09	4.21	3.51	12.71*
ศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	S.D.	1.13	0.85	0.92	0.77	0.98	
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/	$\bar{X}$	3.31	3.57	3.21	3.96	3.50	7.14*
ฝึก/อบรม (V104)	S.D.	1.14	0.88	0.79	0.74	0.95	
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการ	$\bar{X}$	3.48	3.77	3.25	4.10	3.65	8.78*
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	S.D.	0.86	1.00	0.79	1.12	0.98	
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมใน	$\bar{X}$	3.25	3.18	3.00	3.23	3.17	0.88
การศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	S.D.	1.22	0.82	0.65	1.02	0.95	
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ	$\bar{X}$	3.91	3.69	3.60	4.08	3.79	4.88*
หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์	S.D.	0.74	0.85	0.62	0.85	0.80	
ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบ							
อาชีพ (V107)							
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการ	$\bar{X}$	3.75	3.73	3.44	4.79	3.70	2.46
ศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	S.D.	0.81	0.84	0.63	0.82	0.80	
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$	3.68	3.68	3.65	3.88	3.70	1.12
	S.D.	0.62	0.82	0.69	0.53	0.71	
10. ความรับผิดชอบต่อ	$\bar{X}$	3.69	3.48	3.47	3.52	3.54	1.36
สาธารณชน (V110)	S.D.	0.93	0.82	0.63	0.87	0.83	
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการ	$\bar{X}$	3.85	3.69	3.42	3.54	3.66	3.00*
หรือแผน (V111)	S.D.	1.00	0.88	0.71	0.97	0.91	

\* P < .05

ในรายข้อที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 7 รายข้อ (จากทั้งหมด 11 รายข้อ) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนในแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 1 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนและกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ ระหว่าง 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 2 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 3 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่า ผู้มีรายได้ ตั้งแต่ 30,000 บาทลงมา
- ข้อ 4 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่า ผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และผู้มีรายได้ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 5 กลุ่มที่มีรายได้ ตั้งแต่ 5,000 -15,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่า กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 7 กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับประโยชน์ของความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 11 กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความพอใจต่อความรับผิดชอบของผู้จัดแผนหรือโครงการสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 38 ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานครพึงพอใจหรือได้รับ ภายหลังจากที่สำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.4781	0.0000	266.58*	0.5157	1.8593	16.33*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การเพิ่มรายได้ (V76)	0.6484	0.1703	267.42*	0.3896 0.3325	1.2066	13.89* 11.85*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การเพิ่มรายได้ (V76) 3. ทราบวัตถุประสงค์ ก่อนการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V1)	0.7311	0.0827	261.88*	0.3341 0.3127 0.2408	0.7571	13.22* 12.68* 9.43*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การเพิ่มรายได้ (V76) 3. ทราบวัตถุประสงค์ ก่อนการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V1) 4. การสร้างทัศนคติที่ดี ในความร่วมมือเพื่อ ทำประโยชน์ต่อชุมชน (V74)	0.7703	0.0392	241.50*	0.3059 0.2581 0.1938 0.1602	0.5834	12.88* 10.70* 7.88* 7.02*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9) 2. การเพิ่มรายได้ (V76) 3. ทราบวัตถุประสงค์ ก่อนการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V1)	0.7884	0.0181	213.90*	0.2865 0.2122 0.1706	0.5085	12.37* 8.50* 7.08*

\* P &lt; .05



ตารางที่ 38 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	4. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74)				0.1359		6.04*
	5. ความรู้และการปฏิบัติเพื่อประกอบอาชีพ (V72)				0.1312		4.95*
ความพึงพอใจในภาพรวมของลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของอุปกรณ์ (V9)	0.7942	0.0058	183.99*	0.2740	0.4998	11.76*
	2. การเพิ่มรายได้ (V76)				0.1977		7.84*
	3. ทราบวัตถุประสงค์ก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม (V1)				0.1647		6.89*
	4. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74)				0.1059		4.30*
	5. ความรู้และการปฏิบัติเพื่อประกอบอาชีพ (V72)				0.1330		5.08*
	6. ปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78)				0.0634		2.84*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 38 เมื่อนำตัวแปรที่อยู่ในตารางที่ 30 มาวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจที่สำคัญของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของลูกจ้าง (Total Satisfaction of Employee—TSTE หรือ V10) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 12 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ V1 (ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม), V3 (ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้ารับการศึกษาของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม), V71 (ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V72 (ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V73 (การพัฒนาฝีมือแรงงานหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V74 (การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V75 (การเพิ่มความรู้ทั้งใน

### ส่วนที่ 2.3 ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

การศึกษาผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรก ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 ในส่วน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

#### 2.3.1 ผลผลิต (Output) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

ข้อมูลในข้อ 2.3.1 นี้ได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามที่ได้รับมา  
จากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 46 หน่วยงานจาก 5 จังหวัดที่อยู่ในส่วนภูมิภาค คือ จังหวัดระยอง  
เป็นตัวแทนของภาคตะวันออก จังหวัดเชียงใหม่เป็นตัวแทนของภาคเหนือ จังหวัดกาญจนบุรีเป็น  
ตัวแทนของภาคตะวันตก จังหวัดขอนแก่นเป็นตัวแทนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ จังหวัด  
สงขลาเป็นตัวแทนภาคใต้ ซึ่งหน่วยงานทั้ง 46 หน่วยงานจาก 5 จังหวัดดังกล่าวได้จัดทำแผนหรือ  
โครงการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) รวมทั้งสิ้นประมาณ 874 โครงการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้  
ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 39 จำนวนโครงการ (N) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation—Q.D.) และ สัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation—C.V.<sub>Q.D.</sub>) ของแผนหรือโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมในสองปีแรกของปี  
งบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็น ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

รายการ	N	Median	Q.D.	C.V. <sub>Q.D.</sub> (%)
1. จำนวนครั้งต่อปี	858	1 (ครั้ง)	1.50	60.00
2. ระยะเวลาการปฏิบัติ				
2.1 ตามแผน				
- วัน	308	3 (วัน)	2.00	67.00
- เดือน	266	2 (เดือน)	3.50	77.78
- ปี	247	1 (ปี)	0.00	0.00
2.2 ปฏิบัติจริง				
- วัน	310	3 (วัน)	2.00	67.00
- เดือน	270	2 (เดือน)	3.50	77.78
- ปี	241	1 (ปี)	0.00	0.00

ตารางที่ 39 (ต่อ)

รายการ	N	Median	Q.D.	C.V. <sub>Q.D.</sub> (%)
3. งบประมาณ (บาท)				
3.1 ตามแผน	826	46,000	79,350	48.77
3.2 ปฏิบัติจริง (งบประมาณปฏิบัติต่ำกว่างบประมาณตามแผน 1.09%)	822	45,500	77,890	97.50
4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการต่อครั้ง				
3.1 ตามแผน	838	80 (คน)	90.00	75.00
3.2 ปฏิบัติจริง (ผู้เข้าร่วมที่ปฏิบัติจริงลดลงจากแผน 6.25%)	834	75 (คน)	97.50	77.78
5. ร้อยละของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อโครงการรวมทั้งหมด	46 (หน่วยงาน)	$\bar{X} = 68.76$	S.D.=35.81	C.V. <sub>s.d.</sub> = 52.08
6. เฉลี่ยร้อยละความสำเร็จของแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	721	$\bar{X} = 93.24$	S.D.=13.43	C.V. <sub>s.d.</sub> = 14.40

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมสองปีแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนหรือโครงการในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 (สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) พบว่าแต่ละแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วในสองปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยเฉลี่ยจำนวนครั้งของการจัด มีการจัดจำนวนมากที่สุด 1 ครั้งต่อปี และการดำเนินการหรือการปฏิบัติเกือบทุกโครงการจะเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการจัดจริงในแต่ละโครงการโดยเฉลี่ยประมาณ 3 วัน หรือ 2 เดือน หรือ 1 ปี สำหรับงบประมาณที่ใช้ปฏิบัติจริงจะต่ำกว่างบประมาณตามแผนที่ตั้งไว้คิดเป็นร้อยละ 1.09 (งบประมาณโดยเฉลี่ยตามแผน โครงการละ 46,000 บาท ปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 45,500 บาท) ในทำนองเดียวกัน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการต่ำกว่าแผนที่กำหนดไว้เช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 6.25 (ตามแผนโดยเฉลี่ยโครงการละ 80 คน แต่ในการปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 75 คน) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ร้อยละของจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปปฏิบัติกับจำนวนโครงการรวมทั้งหมด (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ที่แต่ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการพบว่า ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 (รวมทั้งสองปี) มีจำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 68.76 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมดที่แต่ละหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ในทำนองเดียวกันพบว่า แต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วโดยเฉลี่ยในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (แต่ละจังหวัด) ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังถึงร้อยละ 93.24



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 จำนวน และ ร้อยละของโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ในส่วนที่เป็น ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

รายการ	โครงการปี 2540		โครงการปี 2541		% เปลี่ยน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)	427	48.86	447	51.14	+ 2.28

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค (ใช้จังหวัดระยอง แทนภาคตะวันออก เชียงใหม่ แทนภาคเหนือ ขอนแก่น แทนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กาญจนบุรี แทนภาคตะวันตก และ สงขลา แทนภาคใต้) ในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 มีจำนวนโครงการเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.28

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 จำนวน และ ร้อยละ การเน้นในด้านต่างๆของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ใน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

ด้าน	โครงการทั้งหมด		งบปี 2540		งบปี 2541		%เปลี่ยน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. พัฒนาฝีมือ	141	11.62	63	10.68	78	12.50	+ 1.82
2. การมีงานทำ	167	13.76	87	14.75	80	12.82	- 1.93
3. ความรู้และสติปัญญา	495	40.77	244	41.36	251	40.22	- 1.14
4. สุขภาพอนามัย	229	18.86	106	17.96	123	19.72	+ 1.76
5. พัฒนาจิตใจ	169	13.92	83	14.07	86	13.78	- 0.29
6. อื่นๆ	13	1.07	7	1.18	6	0.96	- 0.22

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (แต่ละจังหวัด) ในสองปีแรกของงบประมาณปี 2540 และปีงบประมาณปี 2541 ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมของโครงการในด้าน ความรู้และสติปัญญามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.77 รองลงมาเป็นกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ และ การมีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 18.86, 13.92, และ 13.76 ตามลำดับ สำหรับจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยไม่มากไปกว่าร้อยละ 2 ในปีงบประมาณ 2541 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมาคือปีงบประมาณ 2540 มี 2 ด้านคือ การพัฒนาฝีมือ และ สุขภาพอนามัย ซึ่งเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 1.82 และ ร้อยละ 1.76 ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมอื่นๆที่สอบถามได้แก่ การมีงานทำ ความรู้และสติปัญญา และการพัฒนาจิตใจ มีจำนวนโครงการลดลงในปีงบประมาณ 2541 (เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540) คิดเป็นร้อยละ 1.93, 1.14, และ 0.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 42 งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อโครงการ (ตามแผนและได้รับจริง)  
ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ใน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

งบประมาณ (บาท/ครั้ง/โครงการ)	จำนวนโครงการ							
	ตามแผนปี 40		ได้รับจริงปี 40		ตามแผนปี 41		ได้รับจริงปี 41	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	35	8.60	39	9.60	29	7.00	32	7.70
10,000 – 99,999 บาท	225	55.00	220	53.90	255	61.20	250	60.40
100,000 – 999,999 บาท	110	26.90	111	27.20	95	22.80	95	22.90
ตั้งแต่ 1,000,000 บาทขึ้นไป	39	9.50	38	9.30	38	9.10	37	8.90
ตามแผนปี 40 และ ปี 41	Chi-Square = 3.4709		Significance = 0.3246					
ได้รับจริงปี 40 และ ปี 41	Chi-Square = 3.8175		Significance = 0.2819					

\* P < .05

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (แต่ละจังหวัด) ทั้งสองปีงบประมาณคือ ปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 จะได้รับงบประมาณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนมากโครงการร้อยละ 55-62 จะได้รับอนุมัติเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,000-99,999 บาทต่อโครงการ รองลงมาคือโครงการร้อยละ 22-27 ได้รับอนุมัติงบประมาณเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 100,000-999,999 บาทต่อโครงการ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 43 จำนวนครั้งที่จัดให้มีขึ้นในแต่ละโครงการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 ใน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

จำนวนครั้ง/โครงการ/ปี	โครงการ				%เปลี่ยน
	ปีงบประมาณ 40		ปีงบประมาณ 41		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 ครั้ง	242	57.60	253	57.80	+0.20
2-10 ครั้ง	112	26.70	127	29.00	+2.30
11-20 ครั้ง	33	7.90	34	7.80	-0.10
ตั้งแต่ 21 ครั้งขึ้นไป	33	7.90	24	5.50	-2.40
Chi-Square = 2.2452      Significance = 0.5231					

\* P < .05

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า จำนวนครั้งของการจัดในแต่ละโครงการต่อปี ในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (แต่ละจังหวัด) ส่วนมากเป็นการจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปีมากที่สุด โดยมีจำนวนโครงการที่จัดอยู่ระหว่างร้อยละ 57-58 รองลงมาเป็นการจัดโครงการละ 2-10 ครั้งต่อปี มีโครงการที่จัดโครงการละ 2-10 ครั้งต่อปีอยู่ระหว่างร้อยละ 26-29 ในทำนองเดียวกันพบว่าจำนวนครั้งของการจัดในแต่ละโครงการต่อปีของปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### 2.3.2 ผลลัพธ์ (Outcome) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอผลลัพธ์ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) จำนวน 848 คน และ จากแบบสอบถามจากผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 2,735 คน (จากจังหวัดระยอง 443 คน จังหวัดเชียงใหม่ 609 คน จังหวัดขอนแก่น 530 คน จังหวัดกาญจนบุรี 565 คน และ จังหวัดสงขลา 588 คน) ที่มีส่วนร่วมในโครงการหรือแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

- ก. ผลลัพธ์ที่ได้จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)ตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

ตารางที่ 44 ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง ในส่วน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างภายหลังที่ผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง สำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ความรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง (B1)	3.49	0.67	ปานกลาง
2. ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B2)	3.52	0.66	มาก
3. ทักษะที่ตื่นต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B3)	3.64	0.74	มาก
4. มนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B4)	3.78	0.69	มาก
5. ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B5)	3.59	0.76	มาก
6. ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B6)	3.65	0.75	มาก
7. การตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B7)	3.40	0.77	ปานกลาง
8. ความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B8)	3.69	0.76	มาก
9. บุคลิกภาพของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B9)	3.66	0.74	มาก

ตารางที่ 44 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
10. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B10)	3.65	0.74	มาก
11. การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B11)	3.76	0.77	มาก
12. การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B12)	3.69	0.78	มาก
13. ความมีคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B13)	3.61	0.84	มาก
14. การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B14)	3.49	0.90	ปานกลาง
15. ความมีระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง(B15)	3.65	0.76	มาก
16. การใฝ่รู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B16)	3.80	0.78	มาก
17. ความละเอียดรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B17)	3.70	0.72	มาก
18. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง (B18)	3.91	0.65	มาก
19. ในภาพรวมทั้งหมดภายหลังผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (TSTB)	3.66	0.55	มาก

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่านายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)มีความพึงพอใจกับลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกือบทุกรายข้อที่ตรวจสอบอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้[เกณฑ์คือ 1.00-1.50 น้อยที่สุด, 1.51-2.50 น้อย, 2.51-3.50 ปานกลาง, 3.51-4.50 มาก, และ 4.51-5.00 มากที่สุด] สำหรับรายข้ออีก 3 รายการคือ ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อการได้รับ ก) ความรู้ ข) การตัดสินใจ และ ค) การระมัดระวังรักษาสุขภาพ ของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษา/ฝึก/อบรมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาใน

ภาพรวมทั้งหมดที่มีต่อลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาภายหลังสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมตาม  
โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66 จากคะแนนเต็ม  
5 หน่วย



สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 45 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	4. ทศนคติต่อการปฏิบัติ งานดีขึ้น (B3)				0.1603		8.98*
	5. การตัดสินใจ (B7)				0.1488		8.80*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีระเบียบวินัย (B15)	0.7211	0.0110	349.96*	0.2388	0.2424	12.50*
	2. บุคลิกภาพ (B9)				0.2079		11.76*
	3. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1374		7.54*
	4. ทศนคติต่อการปฏิบัติ งานดีขึ้น (B3)				0.1429		8.04*
	5. การตัดสินใจ (B7)				0.1241		7.23*
	6. ความมีคุณธรรม(B13)				0.0892		5.67*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีระเบียบวินัย (B15)	0.7299	0.0088	312.99*	0.2360	0.1891	12.54*
	2. บุคลิกภาพ (B9)				0.1903		10.72*
	3. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1189		6.50*
	4. ทศนคติต่อการปฏิบัติ งานดีขึ้น (B3)				0.1204		6.67*
	5. การตัดสินใจ (B7)				0.1022		5.86*
	6. ความมีคุณธรรม(B13)				0.0906		5.84*
	7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.0955		5.12*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีระเบียบวินัย (B15)	0.7382	0.0083	285.47*	0.2190	0.1490	11.63*
	2. บุคลิกภาพ (B9)				0.1481		7.65*
	3. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.1052		5.77*

\* P &lt; .05

ตารางที่ 45 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	4. ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน งานดีขึ้น (B3)				0.1164		6.54*
	5. การตัดสินใจ (B7)				0.0937		5.43*
	6. ความมีคุณธรรม(B13)				0.0954		6.23*
	7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.0937		5.10*
	8. การพัฒนามือ แรงงาน (B11)				0.0902		5.08*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีระเบียบวินัย (B15)	0.7413	0.0031	257.57*	0.2227	0.0586	11.86*
	2. บุคลิกภาพ (B9)				0.1410		7.27*
	3. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.0912		4.88*
	4. ทักษะคิดต่อการปฏิบัติ งานดีขึ้น (B3)				0.0976		5.22*
	5. การตัดสินใจ (B7)				0.0907		5.27*
	6. ความมีคุณธรรม(B13)				0.1036		6.70*
	7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.0997		5.42*
	8. การพัฒนามือ แรงงาน (B11)				0.0818		4.58*
	9. ทักษะในการปฏิบัติ งาน (B2)				0.0609		3.12*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีระเบียบวินัย (B15)	0.7439	0.0026	234.64*	0.2150	0.0600	11.39*
	2. บุคลิกภาพ (B9)				0.1288		6.51*
	3. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.0833		4.43*
	4. ทักษะคิดต่อการปฏิบัติ งานดีขึ้น (B3)				0.0939		5.03*

\* P &lt; .05



ตารางที่ 45 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	5. การตัดสินใจ (B7)				0.0772		4.35*
	6. ความมีคุณธรรม(B13)				0.0963		6.17*
	7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.0916		4.94*
	8. การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11)				0.0798		4.49*
	9. ทักษะในการปฏิบัติงาน (B2)				0.0648		3.33*
	10. ความรับผิดชอบ (B8)				0.0566		2.84*
ความพึงพอใจในภาพรวมของ นายจ้าง(TSTB)	1. ความมีระเบียบวินัย (B15)	0.7454	0.0015	214.78*	0.2060	0.0513	10.68*
	2. บุคลิกภาพ (B9)				0.1344		6.76*
	3. การสื่อสารระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง (B10)				0.0813		4.33*
	4. ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานดีขึ้น (B3)				0.0985		5.25*
	5. การตัดสินใจ (B7)				0.0755		4.26*
	6. ความมีคุณธรรม(B13)				0.0742		4.01*
	7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6)				0.0863		4.63*
	8. การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11)				0.0813		4.57*
	9. ทักษะในการปฏิบัติงาน (B2)				0.0668		3.43*
	10. ความรับผิดชอบ (B8)				0.0499		2.48*
	11. การระมัดระวังรักษาสุขภาพ(B14)				0.0369		2.21*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 45 เมื่อนำตัวแปรที่อยู่ในตารางที่ 44 มาวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจที่สำคัญของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)ที่มีต่อผลการศึกษา

ของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของนายจ้าง (Total Satisfaction of Boss-TSTB) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 18 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ B1 (ความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง), B2 (ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B3 (ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B4 (มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B5 (ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B6 (ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B7 (การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ลูกจ้าง), B8 (ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B9 (บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B10 (การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B11 (การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B12 (การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B13 (ความมีคุณธรรมของของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B14 (การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B15 (ความมีระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B16 (การใฝ่รู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B17 (ความละเอียดรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), และ B18 (ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีต่อการสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ 11 ตัวแปรที่สำคัญที่มาจากทั้งหมด 18 ตัวแปรดังนี้คือ 1) ความมีระเบียบวินัย (B15) 2) บุคลิกภาพ (B9) 3) การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (B10) 4) ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (B3) 5) การตัดสินใจ (B7) 6) ความมีคุณธรรม (B13) 7) ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 8) การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11) 9) ทักษะในการปฏิบัติงาน (B2) 10) ความรับผิดชอบ (B8) และ 11) การระมัดระวังรักษาสุขภาพ (B14) โดยทั้ง 11 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ ร้อยละ 74.54 ในทำนองเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ ความมีคุณธรรม (B15) ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่อยู่ในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)ภายหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ได้ร้อยละ 46.31 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข. ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้จากการสอบถามทัศนคติและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมใน**ส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)**ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

ตารางที่ 46 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามใน**ส่วนภูมิภาค**

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มตัวอย่างประชากรใน <b>ส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)</b>	2,735	100.00
2. เพศ		
2.1 ชาย	1,739	63.60
2.2 หญิง	996	36.40
3. อายุ		
3.1 อายุสูงสุด (Maximum)	62	ปี
3.2 อายุต่ำสุด (Minimum)	20	ปี
3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)	37.10	ปี
3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	9.26	ปี
4. อาชีพ		
4.1 รับราชการ	1,104	41.30
4.2 ค้าขาย	240	9.00
4.3 รับจ้าง	897	33.50
4.4 เกษตรกรรม	375	14.00
4.5 ประมง	12	0.40
4.6 อื่นๆ	47	1.80
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ประถมศึกษา	533	20.10
5.2 มัธยมศึกษา	735	27.70
5.3 ปริญญาตรี	1,140	43.10
5.4 สูงกว่าปริญญาตรี	116	4.40
5.5 อื่นๆ	125	4.70
6. รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ย (รวมรายได้ของครอบครัวทั้งหมด)		
6.1 ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	371	13.90
6.2 5,000 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน	1,427	53.40
6.3 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน	631	23.60
6.4 มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน	241	9.10



จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) มีจำนวนทั้งหมด 2,735 คน มาจาก 5 จังหวัดตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ จังหวัดระยอง แชนภาคตะวันออก จำนวน 443 คน จังหวัดเชียงใหม่ แชนภาคเหนือ จำนวน 609 คน จังหวัดขอนแก่น แชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 530 คน จังหวัดกาญจนบุรี แชนภาคตะวันตก จำนวน 565 คน และ จังหวัดสงขลา แชนภาคใต้ จำนวน 588 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.60 เป็นชาย และที่เหลือเป็นเพศหญิง มีอายุโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 37-38 ปี ประกอบอาชีพ รับราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาประกอบอาชีพ รับจ้าง เกษตรกรรม และ ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 33.50, 14.00 และ 9.00 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษานั้นส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.00, 27.70 และ 20.10 ตามลำดับ และ ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.40 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 ทักษะและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างใน ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ภายหลังจากสำเร็จจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนา ฉบับ 8 (พ.ศ. 2540-2541)

รายการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ก่อนเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V1)	2,732	2.70	0.82	ปานกลาง
2. หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2)	2,732	3.67	0.73	มาก
3. ก่อนเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V3)	2,718	2.70	0.75	ปานกลาง
4. หลังเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V4)	2,718	3.65	0.71	มาก
5. ก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V5)	2,661	2.96	0.78	ปานกลาง
6. หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V6)	2,661	3.35	0.73	ปานกลาง
7. การศึกษา/ฝึก/อบรมที่ท่านมีส่วนร่วม เน้นสิ่งต่อไปนี้ในระดับใด (B7)				
7.1 ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพ (V71)	2,709	3.14	0.88	ปานกลาง
7.2 ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (V72)	2,680	3.42	0.82	ปานกลาง
7.3 การพัฒนาฝีมือแรงงาน (V73)	2,643	3.17	0.88	ปานกลาง
7.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74)	2,683	3.46	0.82	ปานกลาง
7.5 การเพิ่มความรู้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน (V75)	2,672	3.21	0.85	ปานกลาง
7.6 การเพิ่มรายได้ (V76)	2,669	3.09	0.88	ปานกลาง
7.7 การรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานหรือสหกรณ์ (V77)	2,663	3.44	0.86	ปานกลาง
7.8 การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78)	2,688	3.44	0.85	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V8)	2,677	3.31	0.74	ปานกลาง
9. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V9)	2,617	3.33	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 47 (ต่อ)

รายการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
10. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อรายการต่อไปนี้ จากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามโครงการที่ผ่าน มาแล้วในปีงบประมาณ 2540-2541 (V10)	2,308	3.52	0.52	มาก
10.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	2,434	3.34	0.76	ปานกลาง
10.2 เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	2,422	3.46	0.75	ปานกลาง
10.3 กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	2,404	3.37	0.77	ปานกลาง
10.4 เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	2,439	3.27	0.77	ปานกลาง
10.5 วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V105)	2,427	3.70	0.74	มาก
10.6 เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ ฝึก/อบรม (V106)	2,414	3.52	0.83	มาก
10.7 ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่ จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือ ประกอบอาชีพ (V107)	2,409	3.57	0.73	มาก
10.8 ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ ฝึก/อบรม (V108)	2,427	3.53	0.72	มาก
10.9 ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	2,441	3.68	0.72	มาก
10.10 ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	2,448	3.60	0.76	มาก
10.11 ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือ แผน (V111)	2,440	3.66	0.77	มาก

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) มีทัศนะหรือความพึงพอใจต่อรายการที่ตรวจสอบหลังจากเข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) ส่วนมากในเรื่องของทัศนะต่างๆเกือบทุกรายข้อเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น 2 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 2) หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2) และ ข้อ 4) หลังเข้ารับการศึกษามีความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม (V4) สำหรับความพึงพอใจต่อการศึกษา/ฝึก/อบรมภายหลังสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม พบว่าในภาพรวมผู้เข้า

รับการศึกษา/ฝึก/อบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.52 จากคะแนนเต็ม 5.00 และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายข้อ พบว่าเกือบทุกรายข้อผู้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 4 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 10.1) พึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101) ข้อ 10.2) พึงพอใจกับเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102) ข้อ 10.3) พึงพอใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V103) และ ข้อ 10.4) พึงพอใจกับเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 สรุปผลการเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรคัดสรร (Selected Variables) ระหว่างก่อนและหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมของบุคคลในสวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ	ก่อนการศึกษา			หลังการศึกษา			t-values
	N	$\bar{X}$	S.D	N	$\bar{X}$	S.D	
1. ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ (V1 & V2)	2,732	2.70	0.82	2,732	3.67	0.73	57.69*
2. ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่มีต่อเรื่องการศึกษา/ฝึก/อบรม (V3 & V4)	2,718	2.70	0.75	2,718	3.65	0.71	60.34*
3. ความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง (V5 & V6)	2,661	2.96	0.78	2,661	3.35	0.73	25.91*

\* P < .05

จากตารางที่ 48 เป็นผลการทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังที่ถูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ได้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการทดสอบพบว่า มีความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการได้รับการศึกษา/ฝึก/อบรมของผู้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นแสดงว่าหลังจากศึกษา/ฝึก/อบรมแล้วผู้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ มีความรู้/ทักษะ/หรือทัศนคติต่อเรื่องที่จะเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม และมีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง สูงกว่า ก่อนเข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 49 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way Analysis of Variance) ระหว่าง กลุ่มอาชีพในสวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีต่อความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		รับ					รวม	F-values
		ราชการ	ค้าขาย	รับจ้าง	เกษตร	กรรม ประมง		
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	$\bar{X}$ S.D.	3.38 0.78	3.44 0.58	3.26 0.72	3.36 0.83	3.50 1.57	3.35 0.76	3.57
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	$\bar{X}$ S.D.	3.49 0.73	3.58 0.68	3.46 0.68	3.30 0.87	3.50 1.57	3.46 0.75	6.68
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	$\bar{X}$ S.D.	3.39 0.80	3.45 0.72	3.38 0.72	3.28 0.86	3.50 0.52	3.37 0.78	1.97
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	$\bar{X}$ S.D.	3.33 0.79	3.43 0.79	3.40 0.73	3.10 0.70	2.00 0.00	3.27 0.77	22.02
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	$\bar{X}$ S.D.	3.73 0.69	3.87 0.77	3.53 0.75	3.82 0.79	3.50 0.52	3.70 0.74	15.19
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	$\bar{X}$ S.D.	3.57 0.84	3.68 0.85	3.45 0.78	3.47 0.84	1.50 0.52	3.52 0.84	22.47
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	$\bar{X}$ S.D.	3.57 0.71	3.55 0.57	3.65 0.75	3.58 0.73	2.50 0.52	3.59 0.72	8.45
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	$\bar{X}$ S.D.	3.50 0.71	3.72 0.67	3.53 0.65	3.53 0.79	4.00 1.04	3.54 0.71	5.73
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$ S.D.	3.73 0.67	3.75 0.72	3.71 0.70	3.56 0.72	2.00 0.00	3.69 0.70	22.94
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	$\bar{X}$ S.D.	3.66 0.72	3.65 0.83	3.54 0.76	3.59 0.75	3.50 0.52	3.61 0.75	2.99
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	$\bar{X}$ S.D.	3.74 0.71	3.68 0.73	3.62 0.82	3.63 0.78	3.00 1.04	3.68 0.76	5.69

\* P < .05

ตารางที่ 50 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของกลุ่มอาชีพในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มอาชีพที่มีความพึงพอใจในรายชื่อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	กลุ่มอาชีพรับราชการ มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	กลุ่มอาชีพค้าขาย รับราชการ และ รับจ้าง มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	(ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05)
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย และรับจ้าง มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับราชการ เกษตรกรรม และ ประมง
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก อบรม (V105)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย เกษตรกรรม และ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย รับราชการ เกษตรกรรม และ รับจ้าง มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	กลุ่มอาชีพ รับจ้าง เกษตรกรรม รับราชการ และ ค้าขาย มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ รับราชการ
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	กลุ่มอาชีพ ค้าขาย รับราชการ และ รับจ้าง มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม และ ประมง
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ ประมง
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ ประมง

จากตารางที่ 49 และ ตารางที่ 50 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาชีพ รับราชการ ค้าขาย รับจ้าง เกษตรกรรม และ ประมง ที่มีทัศนคติหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ผลการศึกษาพบว่า แต่ละกลุ่มอาชีพมีทัศนคติหรือความพึงพอใจต่อรายการทดสอบเกือบทุกรายการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นรายการใน ข้อ 3) กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103) เพียงข้อเดียวที่กลุ่มอาชีพทั้ง 5 กลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 1 กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจที่ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง
- ข้อ 2 กลุ่มอาชีพค้าขาย รับราชการ และ รับจ้าง มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม
- ข้อ 4 กลุ่มอาชีพ ค้าขาย และรับจ้าง มีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับราชการ เกษตรกรรม และ ประมง
- ข้อ 5 กลุ่มอาชีพ ค้าขาย เกษตรกรรม และ รับราชการ มีความพึงพอใจต่อวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง
- ข้อ 6 กลุ่มอาชีพ ค้าขาย รับราชการ เกษตรกรรม และ รับจ้าง มีความพึงพอใจในเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง
- ข้อ 7 กลุ่มอาชีพ รับจ้าง เกษตรกรรม รับราชการ และ ค้าขาย มีความพึงพอใจในประโยชน์ของความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง
- ข้อ 8 กลุ่มอาชีพ ค้าขาย มีความพึงพอใจในความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ รับราชการ
- ข้อ 9 กลุ่มอาชีพ ค้าขาย รับราชการ และรับจ้าง มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม และ ประมง
- ข้อ 10 กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่า กลุ่มอาชีพประมง
- ข้อ 11 กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจในความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ ประมง



ตารางที่ 51 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way Analysis of Variance) ระหว่าง กลุ่มระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ภายหลังจากการเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		ระดับการศึกษา				รวม	F-values
		ประถม	มัธยม	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี		
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	$\bar{X}$ S.D.	3.29 0.75	3.33 0.77	3.37 0.74	3.38 0.73	3.34 0.75	1.39
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	$\bar{X}$ S.D.	3.43 0.80	3.42 0.76	3.45 0.71	3.69 0.66	3.45 0.74	4.41*
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V103)	$\bar{X}$ S.D.	3.48 0.79	3.30 0.74	3.36 0.76	3.48 0.77	3.37 0.76	5.89*
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	$\bar{X}$ S.D.	3.23 0.80	3.20 0.77	3.32 0.75	3.50 0.69	3.28 0.77	6.70*
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	$\bar{X}$ S.D.	3.77 0.75	3.69 0.78	3.65 0.72	3.82 0.52	3.70 0.73	3.81*
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	$\bar{X}$ S.D.	3.59 0.80	3.45 0.87	3.49 0.81	3.68 0.68	3.51 0.83	4.25*
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	$\bar{X}$ S.D.	3.64 0.76	3.50 0.67	3.58 0.74	3.68 0.79	3.57 0.73	4.27*
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	$\bar{X}$ S.D.	3.60 0.75	3.52 0.68	3.48 0.74	4.59 0.54	3.52 0.72	3.37*
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$ S.D.	3.79 0.79	3.57 0.71	3.70 0.69	3.78 0.71	3.69 0.72	9.20*
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	$\bar{X}$ S.D.	3.64 0.78	3.56 0.71	3.61 0.74	3.59 0.72	3.60 0.74	1.03
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	$\bar{X}$ S.D.	3.73 0.72	3.60 0.81	3.64 0.76	3.90 0.62	3.66 0.76	6.78*

\* P < .05

ตารางที่ 52 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจในรายชื่อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	(ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน)
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่ม ปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103)	กลุ่ม ประถมศึกษามีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่ม มัธยมศึกษา
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก อบรม (V105)	กลุ่ม ประถมศึกษามีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรี
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการ ศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่ม มัธยมศึกษา
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	กลุ่ม ประถมศึกษามีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการ ศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	กลุ่ม ประถมศึกษามีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	กลุ่ม ประถมศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่ม มัธยมศึกษา
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	(ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน)
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือ แขน (V111)	กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี และ ประถมศึกษา มีความพึงพอใจสูงกว่า ปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา

จากตารางที่ 51 และ ตารางที่ 52 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) จำแนกตามระดับการศึกษา 4 ระดับของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ที่มีทัศนหรือความพึงพอใจในด้านต่างๆต่อการเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่าทัศนหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) จำแนกตามระดับการศึกษาเกือบทุกรายการที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นความพึงพอใจในข้อ 1, และ 10 ที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 2 กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา
- ข้อ 3 กลุ่มประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา
- ข้อ 4 กลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่ม มัธยมศึกษา
- ข้อ 5 กลุ่มประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรี
- ข้อ 6 กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจด้านเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่า กลุ่มมัธยมศึกษา
- ข้อ 7 กลุ่มประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา
- ข้อ 8 กลุ่มประถมศึกษา มีความพึงพอใจด้านความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วม ศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา
- ข้อ 9 กลุ่ม ประถมศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่ากลุ่ม มัธยมศึกษา
- ข้อ 11 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา

ตารางที่ 53 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มรายได้(บาทต่อเดือน) ของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในส่วภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆในภายหลังการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2541)

รายการ		น้อยกว่า	5,000	15,001	มากกว่า	รวม	F-values
		5,000	ถึง 15,000	ถึง 30,000	30,000		
1. วัตถุประสงค์ของการ	$\bar{X}$	3.29	3.36	3.28	3.55	3.35	7.55*
ศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	S.D.	0.81	0.79	0.70	0.56	0.76	
2. เนื้อหาของการศึกษา/	$\bar{X}$	3.37	3.47	3.42	3.62	3.46	5.28*
ฝึก/อบรม (V102)	S.D.	0.73	0.78	0.75	0.65	0.76	
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการ	$\bar{X}$	3.36	3.39	3.32	3.41	3.37	1.36
ศึกษาศึกษา/ อบรม (V103)	S.D.	0.85	0.77	0.75	0.71	0.77	
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/	$\bar{X}$	3.34	3.27	3.20	3.39	3.27	4.17*
ฝึก/อบรม (V104)	S.D.	0.73	0.84	0.67	0.64	0.78	
5. วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการ	$\bar{X}$	3.89	3.72	3.65	3.79	3.70	2.20
ศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V105)	S.D.	0.81	0.76	0.70	0.60	0.74	
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมใน	$\bar{X}$	3.45	3.62	3.45	3.30	3.53	13.57*
การศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	S.D.	0.85	0.85	0.79	0.76	0.84	
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ	$\bar{X}$	3.55	3.61	3.46	4.69	3.57	7.78*
หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์	S.D.	0.82	0.71	0.73	0.69	0.73	
ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบ							
อาชีพ (V107)							
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการ	$\bar{X}$	3.50	3.56	3.45	3.56	3.53	3.32*
ศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	S.D.	0.77	0.74	0.65	0.74	0.72	
9. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109)	$\bar{X}$	3.78	3.67	3.65	3.78	3.69	2.94
	S.D.	0.80	0.73	0.70	0.60	0.72	
10. ความรับผิดชอบต่อ	$\bar{X}$	3.76	3.61	3.47	3.70	3.60	11.69*
สาธารณชน (V110)	S.D.	0.67	0.77	0.78	0.65	0.75	
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการ	$\bar{X}$	3.75	3.72	3.54	3.67	3.67	8.14*
หรือแผน (V111)	S.D.	0.74	0.77	0.78	0.73	0.77	

\* P < .05

ตารางที่ 54 สรุปผลการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ของ กลุ่มรายได้ (บาทต่อเดือน) ที่มีความพึงพอใจต่อตัวแปรต่างๆ ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

รายการ	กลุ่มรายได้ที่มีความพึงพอใจในรายข้อที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน
2. เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน
4. เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)	กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่า ผู้มีรายได้ 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน
6. เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)	กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่าทุกกลุ่มที่ศึกษา
7. ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107)	กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
8. ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108)	กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน
10. ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110)	กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
11. ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)	กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน

จากตารางที่ 53 และ ตารางที่ 54 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) จำแนกตามระดับรายได้ 4 กลุ่มของผู้เข้ารับการศึกษา/

ในส่วนบุคคล (ต่างจังหวัด) ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มี

รายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่าทั้ง 4 กลุ่มมีทัศนคติหรือความพึงพอใจเกือบทุกรายข้อที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น 3 รายข้อคือ ข้อ 3, ข้อ 5, และข้อ 9 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนในแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้

- ข้อ 1 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 2 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 4 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าผู้มีรายได้ 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 6 กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเรื่องเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่ศึกษา
- ข้อ 7 กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 8 กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 10 กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน
- ข้อ 11 กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 55 ตัวบ่งชี้สำคัญที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) พึงพอใจหรือได้รับภายหลังที่สำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.2703	0.0000	782.49*	0.3485	2.3711	27.97*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.3870	0.1167	666.36*	0.2852	1.8379	24.07*
	2. ปลุกฝังหรือสร้าง คุณธรรม (V78)				0.2143		20.045*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.4389	0.0519	550.24*	0.2587	1.4877	22.51*
	2. ปลุกฝังหรือสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1900		18.30*
	3. ความรู้หรือการปฏิบัติ เกี่ยวกับการประกอบ อาชีพ (V72)				0.1514		13.98*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.4582	0.0193	445.83*	0.2302	1.4332	19.56*
	2. ปลุกฝังหรือสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1582		14.58*
	3. ความรู้หรือการปฏิบัติ เกี่ยวกับการประกอบ อาชีพ (V72)				0.1239		11.14*
	4. การรวมกลุ่มเพื่อสร้าง งานหรือสัมมนาการ (V77)				0.1020		8.65*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.4683	0.0101	371.33*	0.2266	1.2970	19.41*
	2. ปลุกฝังหรือสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1482		13.65*

\* P < .05

ตารางที่ 55 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	3. ความรู้หรือการปฏิบัติ เกี่ยวกับการประกอบ อาชีพ (V72)				0.1236		11.22*
	4. การรวมกลุ่มเพื่อสร้าง งานหรือสหพันธนาการ (V77)				0.0991		8.48*
	5. ความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติก่อนเข้าศึกษา /ฝึก/อบรม (V3)				0.0709		6.34*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.4759	0.0076	318.90*	0.2242	1.2236	19.33*
	2. ปลุกฝังหรือสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1222		10.38*
	3. ความรู้หรือการปฏิบัติ เกี่ยวกับการประกอบ อาชีพ (V72)				0.1209		10.04*
	4. การรวมกลุ่มเพื่อสร้าง งานหรือสหพันธนาการ (V77)				0.0941		8.08*
	5. ความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติก่อนเข้าศึกษา /ฝึก/อบรม (V3)				0.0662		5.95*
	6. ทัศนคติที่ดีต่อการ ทำประโยชน์เพื่อ ชุมชน (V74)				0.0616		5.54*
ความพึงพอใจ ในภาพรวมของ ลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ (V9)	0.4799	0.0040	277.58*	0.1962	1.1622	14.52*
	2. ปลุกฝังหรือสร้าง คุณธรรม (V78)				0.1239		10.56*
	3. ความรู้หรือการปฏิบัติ เกี่ยวกับการประกอบ อาชีพ (V72)				0.1184		10.83*



ตารางที่ 55 (ต่อ)

Dep.V.	Indep.V.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Reg.Coeff.	Constant	t-values
	4. การรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานหรือสหนาการ (V77)				0.0870		7.42 <sup>*</sup>
	5. ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม (V3)				0.0662		5.97 <sup>*</sup>
	6. ทัศนคติที่ดีต่อการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74)				0.0598		5.39 <sup>*</sup>
	7. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/อบรม (V8)				0.0569		4.00 <sup>*</sup>
ความพึงพอใจในภาพรวมของลูกจ้าง (TSTE)	1. ความเพียงพอของอุปกรณ์ (V9)	0.4833	0.0034	246.11 <sup>*</sup>	0.1970	1.1855	14.73 <sup>*</sup>
	2. ปลุกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78)				0.1304		11.02 <sup>*</sup>
	3. ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (V72)				0.1282		11.44 <sup>*</sup>
	4. การรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานหรือสหนาการ (V77)				0.0933		7.89 <sup>*</sup>
	5. ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม (V3)				0.0711		6.38 <sup>*</sup>
	6. ทัศนคติที่ดีต่อการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74)				0.0593		5.36 <sup>*</sup>
	7. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/อบรม (V8)				0.0562		3.97 <sup>*</sup>
	8. การเพิ่มรายได้(V76)				-0.0384		-3.73 <sup>*</sup>

\* P &lt; 05

จากตารางที่ 55 เมื่อนำตัวแปรที่อยู่ในตารางที่ 47 มาวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจที่สำคัญของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของลูกจ้าง (Total Satisfaction of Employee—TSTE หรือ V10) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 12 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ V1 (ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม), V3 (ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้ารับการศึกษารองผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม), V71 (ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V72 (ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V73 (การพัฒนาฝีมือแรงงานหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V74 (การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V75 (การเพิ่มความรู้ทั้งในหรือนอกระบบโรงเรียนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V76 (การเพิ่มรายได้หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V77 (การรวมกลุ่มเพื่อการสร้างงานหรือค้นหาการหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V78 (การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรมหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V8 (ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) และ V9 (ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) หลังจากสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 8 ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนี้คือ 1) ความเพียงพอของอุปกรณ์ (V9) 2) การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78) 3) ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (V72) 4) การรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานหรือค้นหาการ (V77) 5) ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม (V3) 6) ทัศนคติที่ดีต่อการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74) 7) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/อบรม (V8) และ 8) การเพิ่มรายได้ (V76) โดยทั้ง 8 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 48.33 และพบว่า ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม(V9) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 27.03

## ส่วนที่ 2.4 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541)

การนำเสนอข้อมูลในตอนนี้เป็นการสังเคราะห์ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทุกชุด ตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลจะประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรสำคัญซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอื่นๆที่ผ่านมา ได้แก่ 1) การใช้งบประมาณได้ตรงตามที่กำหนดไว้ 2) การปฏิบัติงานเป็นไปตามช่วงเวลาในแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ 3) จำนวนผู้เข้าร่วมเป็นไปตามแผนหรือโครงการที่กำหนด 4) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการ และ 5) ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เข้าร่วมศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินเพื่อประเมินประสิทธิผลของตัวแปรต่างๆ เป็นดังนี้

1. การใช้งบประมาณ (Budget)
  - 1.1 ใช้เงินดำเนินการน้อยกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน 2 คะแนน
  - 1.2 ใช้เงินดำเนินการเท่ากับงบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน 1 คะแนน
  - 1.2 ใช้เงินดำเนินการมากกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน 0 คะแนน
2. เวลาที่ปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ (Timing)
  - 2.1 การดำเนินการใช้เวลาเป็นไปตามแผน/โครงการ 1 คะแนน
  - 2.2 การดำเนินการใช้เวลาไม่ตรงตามแผน/โครงการ 0 คะแนน
3. จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผน/โครงการ (Number of Participants)
  - 3.1 จำนวนผู้เข้าร่วมมากกว่าตามแผน/โครงการ 2 คะแนน
  - 3.2 จำนวนผู้เข้าร่วมเป็นไปตามแผน/โครงการ 1 คะแนน
  - 3.3 จำนวนผู้เข้าร่วมน้อยกว่าแผน/โครงการ 0 คะแนน
4. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผน/โครงการ ใช้คะแนนเฉลี่ยจากการประมาณค่า (Rating) ที่ได้รับจากแบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ซึ่งมีคะแนนเต็มเป็น 5.00 คะแนน (Satisfaction of Participants—V10)
5. ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ตามแผน/โครงการ ใช้คะแนนเฉลี่ยจากการประมาณค่า (Rating) ที่ได้รับจากแบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ซึ่งมีคะแนนเต็มเป็น 5.00 คะแนน (Satisfaction of Boss—Total)

คะแนนที่ได้รับจากแต่ละตัวแปรจะถูกแปลงคะแนนเป็นค่าร้อยละ (P=Percentage) ทั้งนี้ เป็นผลมาจากแต่ละตัวแปรมีหน่วยที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นคะแนนทั้ง 5 จะถูกเฉลี่ยออกเป็นค่า ร้อยละของประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการมาแล้วในภาพรวมของประเทศ ในส่วนกรุงเทพมหานคร และ ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ในทำนองเดียวกันค่าเฉลี่ยร้อยละของ ประสิทธิภาพดังกล่าวจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อแปลความหมายการปฏิบัติงาน ดังนี้

เกณฑ์	แปลความหมาย
$80\% \leq P < 100\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับดีมาก
$70\% \leq P < 80\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับดี
$60\% \leq P < 70\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับค่อนข้างดี
$50\% \leq P < 60\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับพอใช้
$00\% \leq P < 50\%$	ประสบผลสำเร็จในระดับต่ำ

สำหรับผลการสังเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการและตามเกณฑ์ดังกล่าวสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 56 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) จำแนกตามส่วน กรุงเทพมหานคร ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) และ ในภาพรวมของประเทศ

รายการ	คะแนน เต็ม	ได้รับ	ร้อยละ	เฉลี่ยร้อยละ	แปลความหมาย
<b>ก. กรุงเทพมหานคร</b>				69.62	ค่อนข้างดี
1. Budget	2	1.111	55.55		
2. Timing	1	0.982	98.20		
3. No. of Participants	2	0.927	46.35		
4. Sat. of Participants	5	3.580	71.60		
5. Sat. of Boss	5	3.820	76.40		
<b>ข. ส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)</b>				67.98	ค่อนข้างดี
1. Budget	2	1.044	52.20		
2. Timing	1	0.941	94.10		
3. No. of Participants	2	1.000	50.00		
4. Sat. of Participants	5	3.520	70.40		
5. Sat. of Boss	5	3.660	73.20		
<b>ค. ภาพรวมของประเทศ</b>				68.33	ค่อนข้างดี
1. Budget	2	1.066	53.30		
2. Timing	1	0.955	95.50		
3. No. of Participants	2	0.977	48.85		
4. Sat. of Participants	5	3.520	70.40		
5. Sat. of Boss	5	3.680	73.60		

หมายเหตุ: 3. No. of Participants = Number of Participants,

4. Sat. of Participants = Satisfaction of Participants, and

5. Sat. of Boss = Satisfaction of Boss

จากตารางที่ 56 เป็นผลในภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนของกรุงเทพมหานคร ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) และส่วนที่เป็นภาพรวมของประเทศ จากข้อมูลโดยสรุปแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยใช้ตัวบ่งชี้ 5 ตัว [การใช้งบประมาณ (Budget), เวลาที่ใช้ปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ (Timing), จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการ (Number of Participants), ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (Satisfaction of Participants), และ ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (Satisfaction of Boss)] เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ ผลการศึกษพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของประเทศประสบผลสำเร็จร้อยละ 68.33 ในส่วนของกรุงเทพมหานครประสบผลสำเร็จร้อยละ 69.62 และในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จร้อยละ 67.98 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกดังกล่าวของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ประสบผลสำเร็จต่ำกว่ากรุงเทพมหานครเล็กน้อยเพียงร้อยละ 1.64 เท่านั้น



สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 3

#### ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผ่านมาในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

ข้อมูลในตอนนี้ จะเป็นผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดทั้งที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดและแบบสอบถามที่ให้หัวหน้าส่วนราชการในระดับจังหวัด หรือหัวหน้าเขต/เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในแต่ละเขตของกรุงเทพมหานครเป็นผู้กรอกข้อมูลให้ ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แยกสรุปออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 3.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนกรุงเทพมหานคร และ ส่วนที่ 3.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) สำหรับผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 3.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในส่วน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 57 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในส่วนของ กรุงเทพมหานคร

รายการ	จำนวนผู้ตอบ คำถามปลายเปิด
<b>1. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน</b>	
1.1 ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจและร่วมมือในการพัฒนา มากเท่าที่ควร เนื่องจากติดประกอบอาชีพ	39
1.2 ประชาชนที่เข้ารับการอบรมไม่นำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการ พัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง	13
1.3 กลุ่มเป้าหมายไม่สนใจเข้าร่วมโครงการ	10
1.4 ผู้ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ	8
<b>2. ด้านบุคลากร</b>	
2.1 ขาดผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ (จัดทำแผนงาน/โครงการ)	11
2.2 วิทยากรมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา	9

## ตารางที่ 57 (ต่อ)

รายการ	จำนวนผู้ตอบ คำถามปลายเปิด
2.3 บุคลากรให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของ ผู้บริหารมากกว่าการปฏิบัติตามแผน/โครงการที่กำหนดไว้	7
2.4 บุคลากรขาดความสามัคคีในขณะปฏิบัติหน้าที่	6
3. <u>ด้านงบประมาณ</u>	
3.1 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน/โครงการ ครบถ้วน (มีการชะลอการใช้งบประมาณบางโครงการ)	23
3.2 ขั้นตอนการเบิก-จ่ายล่าช้า ขັบซ้อน	7
4. <u>ด้าน เวลาและสถานที่</u>	
4.1 สถานที่จัดอบรมมีความคับแคบ ไม่เหมาะสม	20
4.2 เวลาที่ใช้ในการอบรมแต่ละครั้งน้อย ควรใช้เวลาให้มากกว่าที่ เป็นอยู่	11
5. <u>ด้านการจัดการ</u>	
5.1 ผู้เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมโครงการมีพื้นฐานที่แตกต่างกันมาก ทำให้ยากต่อการจัดการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
5.2 การติดต่อประสานงานการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับหน่วยงานอื่นๆไม่คล่องตัวหรือไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร	7
6. <u>ด้านอื่นๆ</u>	
6.1 การเดินทางไปเข้ารับการอบรมไม่สะดวกเนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ของสภาพดินฟ้าอากาศ	6

จากตารางที่ 57 แสดงให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนกรุงเทพมหานครในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน งบประมาณ เวลาและสถานที่ บุคลากร และการจัดการ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้านพบว่า ในด้านการมีส่วนร่วมของ



ประชาชน มีปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือ 1) ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจและร่วมมือในการพัฒนามากเท่าที่ควร เนื่องจากติดประกอบอาชีพ 2) ประชาชนที่เข้ารับการอบรมไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง และ 3) กลุ่มเป้าหมายไม่สนใจเข้าร่วมโครงการด้านงบประมาณ หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน/โครงการครบถ้วน (มีการชะลอการใช้งบประมาณบางโครงการ) ด้าน เวลาและสถานที่ 1) สถานที่จัดอบรมมีความคับแคบ ไม่เหมาะสม และ 2) เวลาที่ใช้ในการอบรมแต่ละครั้งน้อย ควรใช้เวลาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ด้านบุคลากร ชาติผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (จัดทำแผนงาน/โครงการ) และ ด้านการจัดการ ผู้เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมโครงการมีพื้นฐานที่แตกต่างกันมากทำให้ยากต่อการจัดการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ในส่วน ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

ตารางที่ 58 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในส่วนของ ภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

รายการ	จำนวนผู้ตอบ คำถามปลายเปิด
1. <u>ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน</u>	
1.1 การฝึกอบรมบางครั้งอยู่ในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตหรือเพาะปลูก	
ราษฎรจึงไม่มีเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรม	9
1.2 ประชาชนที่เข้ารับการอบรมไม่นำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการ	
พัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง	7
1.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่สามารถนำคู่มือไปใช้ประโยชน์ได้จริง	1
2. <u>ด้านบุคลากร</u>	
2.1 ขาดแคลนวิทยากร	17
2.2 วิทยากรไม่ได้เน้นกิจกรรมและการปฏิบัติตามเป้าหมาย	8
2.3 วิทยากรให้ความรู้ไม่ชัดเจน	7
3. <u>ด้านงบประมาณ</u>	
3.1 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน/โครงการ	
ครบถ้วน (มีการชะลอการใช้งบประมาณบางโครงการ)	23
3.2 ขั้นตอนการเบิก-จ่าย ล่าช้า ชับซ้อน	7
3.3 องค์รภาคเอกชนไม่มีงบประมาณสนับสนุนในด้านพัฒนา	
ทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปีขึ้นอยู่กับศักยภาพและนโยบายการ	
บริหารของคณะกรรมการในแต่ละสมัยเท่านั้น	1
4. <u>ด้าน เวลาและสถานที่</u>	
4.1 เวลาที่ใช้ในการอบรมแต่ละครั้งน้อย ควรใช้เวลาให้มากกว่าที่	
เป็นอยู่	13
4.2 สถานที่อบรม/หน่วยฝึกอบรม อยู่ไกลจากชุมชน การเดินทางไม่	
สะดวก	7

## ตารางที่ 58 (ต่อ)

รายการ	จำนวนผู้ตอบ คำถามปลายเปิด
5. <u>ด้านการจัดการ</u>	
5.1 อุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	20
5.2 มีข้อจำกัดในด้านบุคลากร การดำเนินการ และงบประมาณ ทำให้ต้องจำกัดผู้เข้ารับการอบรม	16
5.3 ไม่มีการติดตามผลหรือขยายผลอย่างต่อเนื่อง	13
5.4 การดำเนินการตามแผน/โครงการส่วนใหญ่ล่าช้า เพราะส่วนมาก จะดำเนินการในช่วงสุดท้ายของปีงบประมาณ	8
5.5 ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร	7
5.6 การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามเกณฑ์หรือคุณสมบัติ ที่ตั้งไว้	2
5.7 มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมค่อนข้างสูง	1
5.8 การจัดการอบรมไม่มีกิจกรรมคลายเครียด	1
5.9 มีเอกสารน้อยและไม่หลากหลาย	1
5.10 ไม่สามารถจัดหาผู้เข้ารับการอบรมได้ตามเป้าหมาย	1
5.11 บางหน่วยงานจะให้เฉพาะค่าจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และค่าตอบแทน วิทยากร เบี้ยเลี้ยงผู้เข้ารับการอบรมไม่มี ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน	1
5.12 การจัดกิจกรรมควรมีการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมตาม ความจำเป็นก่อน-หลัง	1
5.13 การจัดอบรมเฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ ทำให้ไม่มีความต่อเนื่อง	1
5.14 นโยบายและแผนงานที่กระทรวง ทบวง กรม กำหนดไม่ตรงกับ ความต้องการของท้องถิ่น	1
5.15 เป้าหมายและปริมาณงานของโครงการมีหลากหลายทำให้ยาก ต่อการปฏิบัติ	1
5.16 พื้นที่ปฏิบัติงานทึบกันดาร เป็นอุปสรรคต่อการติดตามผล	1
5.17 การอบรมทุกครั้งควรให้วุฒิบัตรกับผู้เข้ารับการอบรม จะทำให้มี กำลังใจ และสามารถนำวุฒิบัตรไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองได้	1

จากตารางที่ 58 แสดงให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ส่วนมากปัญหาและอุปสรรคสำคัญจะเกี่ยวข้องกับด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านเวลาและสถานที่ ในด้านการจัดการ ปัญหาสำคัญได้แก่ 1) อุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2) มีข้อจำกัดในด้านบุคลากร การดำเนินการ และงบประมาณทำให้ต้องจำกัดผู้เข้ารับการอบรม และ 3) ไม่มีการติดตามผลหรือขยายผลอย่างต่อเนื่อง ด้านงบประมาณ หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน/โครงการครบถ้วน (มีการชะลอการใช้งบประมาณบางโครงการ) ด้านบุคลากร ขาดแคลนวิทยากร ด้านเวลาและสถานที่ เวลาที่ใช้ในการอบรมแต่ละครั้งน้อย ควรใช้เวลาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน การฝึกอบรมบางครั้งอยู่ในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตหรือเพาะปลูกราษฎรจึงไม่มีเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรม



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วง 2 ปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการดำเนินการในช่วงสองปีหลังของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้อมูลที่น่าสนใจได้ศึกษาได้รับมาจาก 1) การสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบโดยตรงในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) จากแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรายละเอียดหรือข้อมูลที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ที่ประจำอยู่ในจังหวัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามนโยบายของกระทรวง ทบวง กรม และ/หรือของจังหวัดนั้นๆ จำนวน 68 หน่วยงาน 1,306 โครงการ ใน 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ระยอง เชียงใหม่ กาญจนบุรี ขอนแก่น และ สงขลา และ 3) จากแบบสอบถามกรณีศึกษาในการวัดความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างหลังจากเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม จำนวน 1,019 คน จาก 6 จังหวัด และ 4) จากแบบสอบถามผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาในด้านทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จำนวน 3,095 คนจาก 6 จังหวัดดังกล่าว

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนดังนี้คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 "ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติของ

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน" ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในทางลึก ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด รวมทั้งหัวหน้าส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม ประจำจังหวัด และสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ถูกนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในเชิงพรรณนา (Descriptive Approach) โดยจำแนกออกเป็นด้านต่างๆ 3 ด้านคือ ก) ระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข) อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ค) ความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ ง) งบประมาณ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 "ศึกษาผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8" ข้อมูลในตอนนี้จะถูกวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC<sup>+</sup> และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการอธิบาย สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในตอนนี้คือ จำนวนหรือความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--ในกรณีของการกระจายปกติ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจายแบบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Coefficient of Variation--Standard Deviation) มัชฌิมฐาน (Median--ในกรณีของการกระจายที่ไม่ปกติ) ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจายแบบควอไทล์ (Coefficient of Variation--Quartile Deviation) การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) การทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยหรือการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance or One-way ANOVA) และทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และ สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Multiple Regression Correlation--Stepwise) ในตอนนี้เพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ เพื่อศึกษาผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือ ก) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในภาพรวมของประเทศ ข) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในกรุงเทพมหานคร ค) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ในภูมิภาค (ต่างจังหวัด) และ ง) ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Efficiency of Human Development) ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในภาพรวมของประเทศ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร และในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลจะประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรสำคัญซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอื่นๆ

ที่ผ่านมา ได้แก่ 1) การใช้งบประมาณตรงตามที่ได้ตั้งไว้ 2) การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือโครงการที่กำหนด 3) จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนด 4) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการ และ 5) ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สำหรับการนำเสนอข้อมูลในตอนนี้อย่างจะนำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 "ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8" ข้อมูลในตอนนี้จะสรุปมาจากคำถามปลายเปิดหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ปรากฏอยู่ในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุดและถูกวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยแบ่งด้านการวิเคราะห์หรือออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเวลาและสถานที่ และด้านการจัดการ สำหรับวิธีการนำเสนอในตอนนี้อย่างจะได้นำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ

##### 1.1 กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติมีมากมายหลายแนวทาง หลังจากนโยบายและแผนได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี นโยบายดังกล่าวถูกมอบให้เจ้ากระทรวงคือรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมนำไปปฏิบัติจัดทำแผน/โครงการปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยมีทั้งการดำเนินการในระดับบนไปสู่ระดับล่างหรือระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน (จากกระทรวง ทบวง กรม ↔ ส่วนราชการระดับจังหวัด ↔ ระดับอำเภอ ↔ ระดับตำบล ↔ ระดับหมู่บ้าน) ดังนั้นในเรื่องดังกล่าวจึงยังไม่มี ความชัดเจนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับจังหวัด ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากกระทรวง ทบวง กรม ลงไปสู่คนในพื้นที่เป้าหมายของแต่ละจังหวัด เจ้ากระทรวงมีอำนาจหน้าที่ที่จะสามารถสั่งการให้นำแผนปฏิบัติการลงไปสู่หน่วยพื้นที่เป้าหมายได้โดยตรง ซึ่งอาจจะมีทั้งแจ้งหรือไม่แจ้งให้หน่วยงานของจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบก็ได้ ในทำนองเดียวกันการจัดทำแผน/โครงการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนั้นๆ ในทางปฏิบัติมักจะขอความเห็นชอบจากผู้ว่า

ราชการจังหวัดในฐานะที่เป็นเจ้าของพื้นที่ ซึ่งส่วนมากผู้ว่าราชการจังหวัดก็มักจะให้ความเห็นชอบ โดยหลักการ หลังจากนั้นส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง ทบวง กรม ก็จะทำเรื่องเสนอต่อต้นสังกัดของตนเองเพื่อพิจารณาอนุมัติหรือพิจารณาให้ดำเนินการต่อไป (ดังแผนภูมิที่ 9)



ในทางปฏิบัติแม้จะมีคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) หรือ กรอ.จังหวัด ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของส่วนราชการสังกัด กระทรวง ทบวง กรม หรือตัวแทนภาคเอกชน ร่วมเป็นคณะกรรมการดังกล่าว ในบางจังหวัดก็จะเป็นเพียงคณะกรรมการที่จะแจ้งความเคลื่อนไหวการปฏิบัติงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบเท่านั้น ซึ่งในเรื่องที่แจ้งมักจะเป็นเรื่องที่ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้วหรือเรื่องที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติการในพื้นที่ สำหรับการยับยั้งหรือแก้ไขมิให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นสามารถทำได้ แต่ในทางปฏิบัติจะไม่ค่อยมีการแก้ไขหรือยับยั้ง ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไปจึงเป็นการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนเบ็ดเสร็จที่ได้กำหนดมาจากกระทรวง ทบวง กรม เรียบร้อยแล้ว ผลที่ได้จากการพัฒนาจึงไม่เป็นไปตามความต้องการของบุคคลในท้องถิ่น



ในทำนองเดียวกันการรับรู้ถึงเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่โดยตรงของจังหวัดต่อการที่ส่วนราชการสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ได้มาดำเนินการในพื้นที่ของจังหวัด มีการรับรู้้น้อยมาก เนื่องจากมีบางส่วนราชการหรือบางส่วนของหน่วยงานเอกชนได้แจ้งและไม่ได้แจ้งให้ทราบ จึงทำให้ทราบข้อมูลเพียงบางส่วนและอีกบางส่วนขาดหายไป นอกจากนี้หน่วยงานโดยตรงระดับจังหวัดยังไม่ได้จัดให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยวัดประเมินผลงานของจังหวัด ที่จะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆ ในภาพรวมทั้งหมด ในกรณีดังกล่าวทำให้จังหวัดไม่มีข้อมูลที่สมบูรณ์และทันสมัยสำหรับใช้ในการวางแผนหรือกำหนดนโยบาย รวมทั้งดำเนินการปฏิบัติการเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

### 1.2 อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจลงไปสู่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรทางการปกครองที่เล็กที่สุด อำนาจหน้าที่รวมทั้งบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีอำนาจสั่งการโดยตรงเปลี่ยนเป็นทำหน้าที่และเล่นบทบาทเป็นเพียงผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการระดับจังหวัดและส่วนราชการระดับอำเภอเท่านั้น ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอเข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานและ/หรือการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ก็ไม่น่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นแต่ประการใด ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอไม่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทหรือหน้าที่ รวมทั้งพฤติกรรมและทัศนคติต่อการกระจายอำนาจได้ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงมักมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านระบบที่ไม่ต่อเนื่อง การจัดการที่ไม่ได้คุณภาพ และบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศในขณะนี้

### 1.3 ความพร้อมของบุคลากร

บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนมากมักจะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ การคิดสร้างสรรค์หรือคิดโครงการใหม่มีน้อยมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งขาดความรู้และทักษะการวัดและประเมินผลการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จากกรณีดังกล่าวจึงทำให้ข้อมูลในส่วนของ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายขาดหายไป และไม่มีข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงแผนโครงการในคราวต่อไป นอกจากนี้ การโยกย้ายข้าราชการในระดับตัดสินใจบ่อยๆ ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติตามนโยบาย แผน หรือโครงการ ขาดความต่อเนื่อง ไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควรจะเป็น

## 1.4 งบประมาณ

งบประมาณเป็นองค์ประกอบสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณางบประมาณที่เป็นอยู่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของประชาชนในระดับต่างๆ ของจังหวัด นอกจากนี้การได้รับงบประมาณที่ไม่ได้ตามที่ขอไปส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ รวมทั้งขนาดของบุคคลที่จะเข้าร่วมแผนหรือโครงการนั้น การปรับแผน/โครงการให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับจึงเกิดขึ้นซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการดำเนินการตามแผนในระยะสั้น เช่น การพัฒนาบุคคลในตอนแรกเริ่มเข้ารับราชการ การอบรมจริยธรรม/คุณธรรมให้กับข้าราชการ การให้บริการประชาชนในเรื่องการประกอบอาชีพ นอกจากนี้การอนุมัติงบประมาณให้กับกระทรวง ทบวง กรม โดยตรง ในบางครั้งทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างหน่วยงานของกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ เหล่านั้น ซึ่งผลจากการทำงานซ้ำซ้อนทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ

## 2. ศึกษาผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการในช่วง 2 ปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)

### 2.1 ในภาพรวมของประเทศ: ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome)

#### 2.1.1 ผลผลิต (Output) ในภาพรวมของประเทศ

2.1.1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนหรือโครงการ ในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 (สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) พบว่าแต่ละแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ส่วนใหญ่โครงการที่จัดให้มีขึ้น มีจำนวนครั้งในการจัดโดยเฉลี่ยโครงการละ 1 ครั้งต่อปี และการปฏิบัติเกือบทุกโครงการจะเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการจัดจริงในแต่ละโครงการประมาณ 2 วัน หรือ 2 เดือน หรือ 1 ปี สำหรับงบประมาณที่ใช้ปฏิบัติจริงจะเป็นไปตามงบประมาณตามแผนที่ตั้งไว้ (งบประมาณโดยเฉลี่ยตามแผน โครงการละ 50,000 บาท ปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 50,000 บาท) ในทำนองเดียวกัน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจริงก็เป็นไปตามจำนวนที่ประมาณไว้ในแผน (ตามแผนโดยเฉลี่ยโครงการละ 100 คน แต่ในการปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 100 คน) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยร้อยละของจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปปฏิบัติกับจำนวนโครงการรวมทั้งหมด (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ที่แต่ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการพบว่า ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 (รวมทั้งสองปี) มีจำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ

60.52 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมดที่แต่ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ และพบว่าแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วโดยเฉลี่ยในภาพรวมของประเทศ ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังถึงร้อยละ 91.70

2.1.1.2 จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในปีงบประมาณ 2541 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540 มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างเด่นชัด โดยในปีงบประมาณ 2541 กรุงเทพมหานครมีจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ลดลงจากปีงบประมาณ 2540 คิดเป็นร้อยละ 17.60 ในขณะที่ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) มีจำนวนโครงการเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20

2.1.1.3 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมของทั้งประเทศในสองปีแรกของงบประมาณปี 2540 และปีงบประมาณปี 2541 ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมของโครงการในด้าน ความรู้และสติปัญญามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.23 รองลงมาเป็นกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ การมีงานทำ และ การพัฒนาฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 20.51, 15.76, 12.68, และ 10.45 ตามลำดับ สำหรับจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยไม่มากกว่าร้อยละ 3.00 ในปีงบประมาณ 2541 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540 มี 2 ด้านคือ การพัฒนาฝีมือ และ สุขภาพอนามัย เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.06, และ 1.91 ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมของโครงการที่ลดลงไม่เกินร้อยละ 3 มีอยู่ 3 ด้านคือ การมีงานทำ การพัฒนาจิตใจ และ ความรู้และสติปัญญา มีการลดลงร้อยละ 2.00, 1.31 และ 1.22 ตามลำดับ

2.1.1.4 งบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของประเทศทั้งสองปีงบประมาณคือ ปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 ส่วนมากโครงการประมาณ ร้อยละ 60 ได้รับอนุมัติเงินงบประมาณให้ดำเนินการเป็นไปตามแผน โดยเฉลี่ยต่ำกว่า 100,000 บาทต่อโครงการ ส่วนโครงการอีกประมาณร้อยละ 40 ได้รับอนุมัติงบประมาณตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไปต่อโครงการ เป็นที่น่าสังเกตว่าในปีงบประมาณ 2541 (เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540) โครงการที่มีงบประมาณต่ำกว่า 10,000 บาทจะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการเพิ่มมากขึ้นหรือมากกว่าเดิมที่ได้กำหนดไว้ในแผน ในขณะที่โครงการที่มีงบประมาณตั้งแต่ 10,000 บาทแต่ไม่เกิน 100,000 บาท จะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการใกล้เคียงกับแผน และโครงการที่มีงบประมาณตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไปจะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการต่ำกว่าแผนที่ตั้งไว้

## 2.1.2 ผลลัพธ์ (Outcome) ในภาพรวมของประเทศ

2.1.2.1 ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง มีความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างหลังจากเข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมแล้วเกือบทุกรายข้ออยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อ

เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ [เกณฑ์คือ 1.00-1.50 น้อยที่สุด, 1.51-2.50 น้อย, 2.51-3.50 ปานกลาง, 3.51-4.50 มาก, และ 4.51-5.00 มากที่สุด] ส่วนรายชื่ออีก 2 รายการคือ ก) การได้รับความรู้ และ ข) ทักษะการปฏิบัติงาน ภายหลังจากเสร็จสิ้นการศึกษา/ฝึก/อบรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง จะอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้งหมดที่มีต่อลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาภายหลังจากสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 จากคะแนนเต็มทั้งหมด 5 หน่วยคะแนน

2.1.2.2 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาภายหลังจากสำเร็จการศึกษาของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation Coefficient) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของนายจ้าง (Total Satisfaction of Boss-TSTB) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 18 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ B1 (ความรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง), B2 (ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B3 (ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B4 (มนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B5 (ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B6 (ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B7 (การตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B8 (ความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B9 (บุคลิกภาพของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B10 (การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B11 (การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B12 (การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B13 (ความมีคุณธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B14 (การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B15 (ความมีระเบียบวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B16 (การใฝ่รู้ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B17 (ความละเอียดรอบคอบของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), และ B18 (ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ 11 ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสำคัญ ที่มาจากทั้งหมด 18 ตัวแปร ดังนี้ คือ 1) ความมีระเบียบวินัย (B6) 2) การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11) 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 4) ความมีคุณธรรม (B13) 5) ความรับผิดชอบ (B8) 6) ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงาน (B3) 7) การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (B10) 8) บุคลิกภาพ (B9) 9) ความ

ละเอียดรอบคอบ (B17) 10) การระมัดระวังรักษาสุขภาพ (B14) และ 11) มนุษยสัมพันธ์ของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชา โดยทั้ง 11 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 72.52 ในทำนองเดียวกัน พบว่า ตัวแปรชี้หรือตัวแปรเกี่ยวกับ ความมีระเบียบวินัย ภายหลังจากการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 40.05 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.1.2.3 ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง มีทัศนคติหรือความพึงพอใจต่อรายการที่ตรวจสอบหลังจากเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) ส่วนมากในเรื่องของทัศนคติเกือบทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ยกเว้น 2 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับมากคือ ข้อ 2) หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2) และ ข้อ 4) หลังเข้ารับการศึกษาศึกษา ได้รับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V4) สำหรับความพึงพอใจหลังจากการศึกษา/ฝึก/อบรม ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อได้ข้อค้นพบดังนี้ ก) พึงพอใจในระดับปานกลาง มีอยู่ 6 รายข้อคือ ข้อ 10.1) พึงพอใจกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101) ข้อ 10.2) พึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V102) ข้อ 10.3) พึงพอใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม(V103) ข้อ 10.4) พึงพอใจกับเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V104) ข้อ 10.6) พึงพอใจกับเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106) และ ข้อ 10.8) พึงพอใจในความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม (V108) ข) พึงพอใจในระดับมาก 5 รายข้อ ได้แก่ ข้อ 10.5) พึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V105) ข้อ 10.7) พึงพอใจกับประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ (V107) ข้อ 10.9) พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (V109) ข้อ 10.10) พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (V110) และ ข้อ 10.11) พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน (V111)

2.1.2.4 หลังจากการศึกษา/ฝึก/อบรมแล้ว ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ มีความรู้ ทักษะหรือทัศนคติต่อเรื่องที่เข้าศึกษา/ฝึก/อบรมและมี

ความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเองสูงกว่าก่อนเข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมอย่างน้อยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.1.2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่มคือ กลุ่มอาชีพ รับราชการ คำขาย รับจ้าง เกษตรกรรม และ ประมง ที่มีทัศนคติหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่า แต่ละกลุ่มอาชีพมีทัศนคติหรือความพึงพอใจต่อการทดสอบทุกรายการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้ 1) กลุ่มอาชีพ ข้าราชการ และ คำขาย มีความพึงพอใจที่ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง 2) กลุ่มอาชีพ คำขาย รับราชการ และ รับจ้าง มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม 3) กลุ่มอาชีพ คำขาย มีความพึงพอใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม 4) กลุ่มอาชีพ คำขาย และ รับจ้าง มีความพึงพอใจต่อเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับราชการ เกษตรกรรม และ ประมง 5) กลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม คำขาย และ รับราชการ มีความพึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง 6) กลุ่มอาชีพ คำขาย และ รับราชการ มีความพึงพอใจต่อเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ ประมง 7) กลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ รับราชการ มีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพได้สูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง 8) กลุ่มอาชีพ ประมง และ คำขาย มีความพึงพอใจในความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง เกษตรกรรม และ รับราชการ 9) กลุ่มอาชีพ รับราชการ คำขาย รับจ้าง และ เกษตรกรรม มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อนตนเองสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง 10) กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ 11) กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่า กลุ่มอาชีพ รับจ้าง

2.1.2.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา 4 กลุ่มของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ที่มีทัศนคติหรือความพึงพอใจในด้านต่างๆต่อการเข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมจำแนกตามระดับการศึกษาเกือบทุกรายการที่ทดสอบมีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ไม่แตกต่างกันคือ 1) พึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมทั้งหมดที่ได้รับจากการศึกษา/ฝึก/อบรม 2) พึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม 3) พึงพอใจกับประโยชน์ของความรู้ทักษะหรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ 4) พึงพอใจในความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม และ 5) พึงพอใจกับความรับผิดชอบต่อสาธารณชน ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้ 1) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจที่ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษาศึกษา 2) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา 4) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ระดับประถมศึกษา 5) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจกับเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมระดับมัธยมศึกษา 6) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมในระดับมัธยมศึกษา และ 7) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มผู้เข้าร่วมศึกษา/ฝึก/อบรมในระดับปริญญาตรี และมัธยมศึกษา ในทำนองเดียวกันกลุ่มประถมศึกษา มีความพึงพอใจในเรื่องนี้สูงกว่ากลุ่มระดับมัธยมศึกษา เช่นกัน

2.1.2.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มระดับรายได้ 4 กลุ่มของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ผลการศึกษาคพบว่า ทั้ง 4 กลุ่มมีทัศนคติหรือความพึงพอใจในทุกรายข้อที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนในแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วพบว่า 1) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์

ประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน 2) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเนื้อหาของ การศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน 3) กลุ่มผู้เข้ารับการ ศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในด้านการจัดกิจกรรม ทั้งหมดที่จัดขึ้นในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าผู้มีรายได้ตั้งแต่ 5,000 ถึง 30,000 บาท 4) กลุ่ม ผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเรื่องเวลา ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่า ผู้มีรายได้ตั้งแต่ 5,000 ถึง 30,000 บาท 5) กลุ่มผู้เข้ารับการ ศึกษา/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 5,000 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในเรื่องวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มที่มี รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน 6) กลุ่มผู้ เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในด้านเอกสาร ที่แจกให้กับผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่เหลือทั้งหมด 7) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษ/ ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพต่ำกว่าทุกกลุ่มที่เหลือ ทั้งหมด 8) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษ/ ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน 9) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/ อบรมที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน 10) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมที่มี รายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือนมีความพึงพอใจกับความรับผิดชอบต่อสาธารณชนต่ำกว่าทุก กลุ่มที่เหลือทั้งหมด และ 11) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทต่อ เดือนลงมา มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มที่มี รายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน

2.1.2.8 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจที่สำคัญของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาวิเคราะห์ โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพ รวมของความพึงพอใจของลูกจ้าง (Total Satisfaction of Employee—TSTE หรือ V10) เป็นตัว แปรตาม (Dependent Variable) และอีก 12 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ V1 (ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม), V3 (ความรู้ ทักษะหรือทัศนคติก่อน เข้ารับการศึกษของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม), V71 (ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับ



สาธารณสุขหรือสุขภาพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V72 (ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V73 (การพัฒนาฝีมือแรงงานหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V74 (การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V75 (การเพิ่มความรู้ทั้งในหรือนอกระบบโรงเรียนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V76 (การเพิ่มรายได้หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V77 (การรวมกลุ่มเพื่อการสร้างงานหรือสหพันธนาการหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V78 (การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรมหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V8 (ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) และ V9 (ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 8 ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 12 ตัวแปรดังนี้คือ 1) ความเพียงพอของอุปกรณ์ (V9) 2) การปลูกฝังและสร้างคุณธรรม (V78) 3) ความรู้ การปฏิบัติเพื่อประกอบอาชีพ (V72) 4) รวมกลุ่มสร้างงานหรือสหพันธนาการ (V77) 5) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74) 6. ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม (V3) 7) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V8) และ 8) ทราบวัตถุประสงค์การศึกษาก่อนศึกษา/ฝึก/อบรม (V1) โดยทั้ง 8 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 52.22 ในทำนองเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V9) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 30.30 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## 2.2 กรุงเทพมหานคร: ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome)

### 2.2.1 ผลผลิต (Output) ในส่วนของกรุงเทพมหานคร

2.2.1.1 ภาพรวมของกรุงเทพมหานครในสองปีแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนหรือโครงการในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 (สองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) พบว่าแต่ละแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วส่วนใหญ่มีจำนวนการจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปี และเกือบทุกโครงการจะเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการจัดจริงในแต่ละโครงการโดยเฉลี่ยประมาณ 2 วัน หรือ 1 เดือน หรือ 1 ปี สำหรับงบประมาณที่ใช้ปฏิบัติจริงจะน้อยกว่างบประมาณตามแผนที่ตั้งไว้ร้อยละ 11.20 (งบประมาณโดยเฉลี่ยตามแผน โครงการละ 74,900 บาท ปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 66,512 บาท) ในทำนองเดียวกัน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการโดยเฉลี่ยจะเท่ากับจำนวนที่กำหนด

ไว้ในแผน (ตามแผนโดยเฉลี่ยโครงการละ 120 คน เท่ากับการปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 120 คน) เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปปฏิบัติกับจำนวนโครงการรวมทั้งหมด (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ที่แต่ละหน่วยงานของกรุงเทพมหานครได้รับอนุมัติให้ดำเนินการพบว่า ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 (รวมทั้งสองปี) มีจำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 44.47 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมดที่แต่ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ในทำนองเดียวกันพบว่าแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วโดยเฉลี่ยในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังร้อยละ 88.88

2.2.1.2 จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในส่วนของกรุงเทพมหานคร (ในปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541) มีจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปีงบประมาณ 2541 ลดลงจากปีงบประมาณ 2540 คิดเป็นร้อยละ 17.60

2.2.1.3 การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานครในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมในด้าน ความรู้และสติปัญญา มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมาเป็นด้าน สุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ การมีงานทำ และ การพัฒนาฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 24.21, 19.93, 10.24, และ 7.82 ตามลำดับ เป็นที่สังเกตว่าเกือบทุกกิจกรรมที่มีการเน้น มีจำนวนโครงการลดลงเล็กน้อยในปีงบประมาณ 2541 (เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540) โดยไม่มากไปกว่าร้อยละ 4.00 ยกเว้นกิจกรรมในด้านสุขภาพอนามัย และ การพัฒนาฝีมือ ที่เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5.00

2.2.1.4 งบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานครในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โครงการที่ได้อ่างแผนไว้หรือได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ 2540 ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไปจะได้รับอนุมัติโครงการน้อยลงในปีงบประมาณ 2541 ในทางตรงกันข้ามโครงการที่วางแผนไว้และได้รับอนุมัติโครงการในปีงบประมาณ 2540 ที่ต่ำกว่าโครงการละ 10,000 บาท จะได้รับอนุมัติให้ดำเนินการและมีโครงการที่ต้องปฏิบัติมากขึ้นในปีงบประมาณ 2541 เมื่อพิจารณาถึงจำนวนโครงการส่วนใหญ่ที่ได้รับงบประมาณให้ดำเนินการแล้วพบว่า มีโครงการประมาณร้อยละ 85.00 ที่ยังคงได้รับงบประมาณตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่โครงการที่ได้รับงบประมาณน้อยกว่า 10,000 บาทมีประมาณเพียงไม่เกินร้อยละ 15.00 เท่านั้น

## 2.2.2 ผลลัพธ์ (Outcome) ในกรุงเทพมหานคร

2.2.2.1 นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจกับลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังการเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมเกือบทุกรายข้อที่ตรวจสอบอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ [เกณฑ์คือ 1.00-1.50 น้อยที่สุด, 1.51-2.50 น้อย, 2.51-3.50 ปานกลาง, 3.51-4.50 มาก, และ 4.51-5.00 มากที่สุด] ยกเว้น 5 รายข้อต่อไปนี้ พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ 1) พึงพอใจต่อการได้รับความรู้ 2) พึงพอใจต่อทักษะการปฏิบัติงาน 3) พึงพอใจต่อความคิดสร้างสรรค์ 4) พึงพอใจต่อการตัดสินใจ และ 5) พึงพอใจต่อการประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงาน ของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษา/ฝึก/อบรม อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้งหมดที่มีต่อลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พบว่าอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 จากคะแนนเต็ม 5.00 หน่วยคะแนน

2.2.2.2 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ในส่วนของกรุงเทพมหานครต่อผลการศึกษาของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของนายจ้าง (Total Satisfaction of Boss--TSTB) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 18 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ B1 (ความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง), B2 (ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B3 (ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B4 (มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B5 (ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B6 (ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B7 (การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B8 (ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B9 (บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B10 (การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B11 (การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B12 (การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B13 (ความมีคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B14 (การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B15 (ความมีระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B16 (การใฝ่รู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B17 (ความละเอียดรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), และ B18 (ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ 13

ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 18 ตัวแปรอิสระดังนี้คือ 1) ความมีคุณธรรม (B13), 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6), 3) การตัดสินใจ (B7), 4) ทักษะในการปฏิบัติงาน (B2), 5) การระมัดระวังรักษาสุขภาพ (B14), 6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11), 7) มนุษยสัมพันธ์(B4), 8) ความละเอียดรอบคอบ(B17), 9) ความรับผิดชอบ(B8), 10) ความมีระเบียบวินัย (B15), 11) การใฝ่รู้ (B16), 12) ความคิดสร้างสรรค์ (B5), และ 13) ทักษะคิดการปฏิบัติงานดีขึ้น (B3) โดยทั้ง 13 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ ร้อยละ 99.87 และพบว่า ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ ความมีคุณธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือ ลูกจ้างภายหลัง การศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่นายจ้างหรือผู้ บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานครพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถ อธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือ ผู้บังคับบัญชา ในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 47.34 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2.2.3 ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในส่วนของกรุงเทพมหานคร มีทักษะ หรือความพึงพอใจต่อรายการที่ตรวจสอบหลังจากเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 ส่วนมากในเรื่องของทักษะต่างๆเกือบทุกรายข้อ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้น 6 รายข้อต่อไปนี้ ก) อยู่ในระดับมาก 5 รายข้อ 1) หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมได้ รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2) 2) หลังเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V4) 3) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือใน การทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74) 4) การเพิ่มความรู้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน (V75) และ 5) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V8) ข) อยู่ในระดับน้อย 1 รายข้อ ได้แก่ ก่อนเข้ารับการศึกษามีระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V3) สำหรับความพึงพอใจต่อการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมภายหลังสำเร็จการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.58 จากคะแนนเต็ม 5.00 และเมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อ พบว่าเกือบทุกรายข้อผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมมีความ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 2 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 1) พึงพอใจ กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V101) และ 2) พึงพอใจกับเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วม ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V106)

2.2.2.4 ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ ระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังที่ ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนของกรุงเทพมหานครที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการ

ทดสอบพบว่า หลังจากการศึกษา/ฝึก/อบรมแล้วผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ มีความรู้ ทักษะหรือทัศนคติต่อเรื่องที่เข้าศึกษา/ฝึก/อบรม และมีความพึงพอใจกับรายได้ของตนเองสูงกว่าก่อนเข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2.2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่มคือ กลุ่มอาชีพ รับราชการ คำขาย รับจ้าง เกษตรกรรม และประมงในส่วนของกรุงเทพมหานครที่มีต่อทักษะหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่า แต่ละกลุ่มอาชีพมีทักษะหรือความพึงพอใจต่อรายการทดสอบเกือบทุกรายการไม่แตกต่างกัน ยกเว้น 2 รายการต่อไปนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้คือ 1) กลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม มีความพึงพอใจต่อเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษ/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง และ 2) กลุ่มอาชีพประมง มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง

2.2.2.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามระดับการศึกษา 4 ระดับของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ที่มีทักษะหรือความพึงพอใจในด้านต่างๆต่อการเข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่า ทักษะหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมในกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเกือบทุกรายการที่ทดสอบไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นความพึงพอใจใน 5 รายการต่อไปนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) แล้ว พบว่า 1) กลุ่มผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจที่ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษ/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา 2) กลุ่ม ปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษ/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา 3) กลุ่ม มัธยมศึกษา และปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษ/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา 4) กลุ่มปริญญาตรีและมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษ/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา และ 5) กลุ่มมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองภายหลังจากสำเร็จการศึกษ/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มประถมศึกษา

2.2.2.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามระดับรายได้ 4 กลุ่มของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรมใน

กรุงเทพมหานคร ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 4 กลุ่มมีทัศนคติหรือความพึงพอใจในรายชื่อที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 7 รายชื่อ (จากทั้งหมด 11 รายชื่อ) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้ว พบว่า 1) กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนและกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ ระหว่าง 15,001-30,000 บาทต่อเดือน 2) กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน 3) กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่า ผู้มีรายได้ ตั้งแต่ 30,000 บาทลงมา 4) กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และผู้มีรายได้ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน 5) กลุ่มที่มีรายได้ ตั้งแต่ 5,000-15,000 บาทต่อเดือนและกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม สูงกว่า กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน 6) กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจกับประโยชน์ของความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ 7) กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความพอใจต่อความรับผิดชอบของผู้จัดแผนหรือโครงการสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ ตั้งแต่ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน

2.2.2.8 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของลูกจ้าง (Total Satisfaction of Employee—TSTE หรือ V10) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 12 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ V1 (ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม), V3 (ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้ารับการศึกษของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม), V71 (ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V72 (ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V73 (การพัฒนา

ฝีมือแรงงานหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V74 (การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V75 (การเพิ่มความรู้ทั้งในหรือนอกระบบโรงเรียนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V76 (การเพิ่มรายได้หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V77 (การรวมกลุ่มเพื่อการสร้างงานหรือสหภาพการหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V78 (การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรมหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V8 (ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) และ V9 (ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานครหลังจากสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 6 ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนี้คือ 1) ความเพียงพอของอุปกรณ์ (V9), 2) การเพิ่มรายได้ (V76), 3) ทราบวัตถุประสงค์ก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม (V1) 4) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74) 5) ความรู้และการปฏิบัติเพื่อประกอบอาชีพ (V72) และ 6) ปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78) โดยทั้ง 6 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 79.42 และพบว่า ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม (V9) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 47.81 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### 2.3 ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด): ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome)

#### 2.3.1 ผลผลิต (Output) ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

2.3.1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พบว่า แต่ละโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ส่วนมากมีการจัดโครงการละ 1 ครั้งต่อปี และการดำเนินการเกือบทุกโครงการจะเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการจัดจริงในแต่ละโครงการโดยเฉลี่ยประมาณ 3 วัน หรือ 2 เดือน หรือ 1 ปี สำหรับงบประมาณที่ใช้ปฏิบัติจริงจะต่ำกว่างบประมาณตามแผนที่ตั้งไว้คิดเป็นร้อยละ 1.09 (งบประมาณตามแผนโดยเฉลี่ย โครงการละ 46,000 บาท ปฏิบัติจริงเฉลี่ยโครงการละ 45,500 บาท) และพบว่า จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการต่ำกว่าแผนที่กำหนดไว้เช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 6.25 (ตามแผนโดยเฉลี่ยโครงการละ 80 คน แต่ในการปฏิบัติจริงเฉลี่ย โครงการละ 75 คน) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยร้อยละของจำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปปฏิบัติกับจำนวนโครงการรวมทั้งหมด (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ที่แต่

ละหน่วยงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการพบว่า ในปีงบประมาณ 2540 และปีงบประมาณ 2541 (รวมทั้งสองปี) มีจำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 68.76 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมดที่แต่ละหน่วยงานในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ในทำนองเดียวกันพบว่า แต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วโดยเฉลี่ยในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (แต่ละจังหวัด) ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังร้อยละ 93.24

2.3.1.2 จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค (ใช้จังหวัดระยอง แทนภาคตะวันออก เชียงใหม่ แทนภาคเหนือ ขอนแก่น แทนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กาญจนบุรี แทนภาคตะวันตก และ สงขลา แทนภาคใต้) ในปีงบประมาณ 2541 มีจำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.28 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540

2.3.1.3 การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (แต่ละจังหวัด) ในสองปีแรกของงบประมาณปี 2540 และปีงบประมาณปี 2541 ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมของโครงการในด้าน ความรู้และสติปัญญามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.77 รองลงมา เป็นกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาจิตใจ และการมีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 18.86, 13.92, และ 13.76 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบจำนวนโครงการระหว่างปีงบประมาณ 2541 กับปีงบประมาณ 2540 พบว่า มีโครงการ 2 ด้านเพิ่มขึ้นไม่มากไปกว่าร้อยละ 2.00 คือ การพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สุขภาพอนามัย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.82 และ ร้อยละ 1.76 ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมอื่นๆที่สอบถามได้แก่ การมีงานทำ ความรู้และสติปัญญา และการพัฒนาจิตใจ มีจำนวนโครงการลดลงในปีงบประมาณ 2541 (เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2540) คิดเป็นร้อยละ 1.93, 1.14, และ 0.29 ตามลำดับ

2.3.1.4 งบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของส่วนภูมิภาค (แต่ละจังหวัด) ทั้งสองปีงบประมาณคือ ปีงบประมาณ 2540 และ ปีงบประมาณ 2541 ส่วนมากโครงการประมาณร้อยละ 55-62 จะได้รับอนุมัติเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,000 - 99,999 บาทต่อโครงการ รองลงมา มีโครงการประมาณร้อยละ 22-27 ได้รับอนุมัติงบประมาณเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 100,000-999,999 บาทต่อโครงการ

### 2.3.2 ผลลัพธ์ (Outcome) ในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)

2.3.2.1 นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) มีความพึงพอใจกับลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมเกือบทุกรายข้อที่ตรวจสอบอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ [เกณฑ์คือ 1.00-1.50 น้อยที่สุด, 1.51-2.50



น้อย, 2.51-3.50 ปานกลาง, 3.51-4.50 มาก, และ 4.51-5.00 มากที่สุด] ส่วนอีก 3 รายข้ออยู่ในระดับปานกลางคือ ฟังพอใจที่ลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก) มีความรู้เพิ่มขึ้น ข) มีการตัดสินใจเหมาะสม และ ค) การระมัดระวังรักษาสุขภาพดีขึ้น ภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษา/ฝึก/อบรม เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้งหมดที่มีต่อลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 จากคะแนนเต็ม 5.00 หน่วยคะแนน

2.3.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนบุคคล (ต่างจังหวัด) ที่มีต่อผลการศึกษาของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ให้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของนายจ้าง (Total Satisfaction of Boss--TSTB) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 18 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ B1 (ความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง), B2 (ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B3 (ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B4 (มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B5 (ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B6 (ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B7 (การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ลูกจ้าง), B8 (ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B9 (บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B10 (การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B11 (การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B12 (การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B13 (ความมีคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B14 (การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B15 (ความมีระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B16 (การใฝ่รู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), B17 (ความละเอียดรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง), และ B18 (ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนบุคคล (ต่างจังหวัด) ที่มีต่อการสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ 11 ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 18 ตัวแปรดังนี้คือ 1) ความมีระเบียบวินัย (B15) 2) บุคลิกภาพ (B9) 3) การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (B10) 4) ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานดีขึ้น (B3) 5) การตัดสินใจ (B7) 6) ความมีคุณธรรม (B13) 7) ความเชื่อมั่นในตนเอง (B6) 8) การพัฒนาฝีมือแรงงาน (B11)

9) ทักษะในการปฏิบัติงาน (B2) 10) ความรับผิดชอบ (B8) และ 11) การระมัดระวังรักษาสุขภาพ (B14) โดยทั้ง 11 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 74.54 ในทำนองเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ ความมีระเบียบวินัย (B15) ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างที่อยู่ในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)ภายหลังการศึกษา/ฝึก/อบรมเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ได้ร้อยละ 46.31 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3.2.3 ทักษะหรือความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างในส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ต่อรายการที่ตรวจสอบหลังจากเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมตามแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 ส่วนมากในเรื่องของทักษะต่าง ๆ เกือบทุกรายข้อเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น 2 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับมาก คือ 1) หลังเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม (V2), และ 2) หลังเข้ารับการศึกษามีความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V4) สำหรับความพึงพอใจต่อการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมภายหลังสำเร็จการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมพบว่า ในภาพรวมผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 จากคะแนนเต็ม 5.00 และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายข้อพบว่าเกือบทุกรายข้อ ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้น 4 รายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) พึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V101), 2) พึงพอใจกับเนื้อหาของการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V102), 3) พึงพอใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V103), และ 4) พึงพอใจกับเวลาที่ใช้ในการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (V104)

2.3.2.4 ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังที่ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการทดสอบพบว่าหลังจากศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมแล้วผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการมีความรู้/ทักษะ/หรือทัศนคติต่อเรื่องที่เข้าศึกษา/ฝึก/อบรม และ มีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเองสูงกว่าก่อนเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3.2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาชีพ รับราชการ คำขาย รับจ้าง เกษตร

กรรม และ ประมง ของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมในสวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ที่มีต่อการเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่า แต่ละกลุ่มอาชีพมีทัศนคติหรือความพึงพอใจเกือบทุกรายการที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นรายการในด้าน กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/ อบรม (V103) เพียงข้อเดียวที่กลุ่มอาชีพทั้ง 5 กลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้ 1) กลุ่มอาชีพ ช่างราชการ มีความพึงพอใจที่ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง 2) กลุ่มอาชีพค้าขาย รับราชการ และ รับจ้าง มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพเกษตรกร 3) กลุ่มอาชีพ ค้าขาย และรับจ้าง มีความพึงพอใจในเรื่องเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับราชการ เกษตรกรรม และ ประมง 4) กลุ่มอาชีพ ค้าขาย เกษตรกรรม และ รับราชการ มีความพึงพอใจต่อวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง 5) กลุ่มอาชีพ ค้าขาย รับราชการ เกษตรกรรม และ รับจ้าง มีความพึงพอใจในเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง 6) กลุ่มอาชีพรับจ้าง เกษตรกรรม รับราชการ และ ค้าขาย มีความพึงพอใจในประโยชน์ของความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพสูงกว่ากลุ่มอาชีพ ประมง 7) กลุ่มอาชีพ ค้าขาย มีความพึงพอใจในความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพรับจ้าง และ รับราชการ 8) กลุ่มอาชีพ ค้าขาย รับราชการ และรับจ้าง มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบตนเองสูงกว่ากลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม และ ประมง 9) กลุ่มอาชีพ รับราชการ มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่ากลุ่มอาชีพประมง 10) กลุ่มอาชีพรับราชการ มีความพึงพอใจในความรับผิดชอบต่อผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มอาชีพ รับจ้าง และ ประมง

2.3.2.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามระดับการศึกษา 4 กลุ่มของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ที่มีทัศนคติหรือความพึงพอใจในด้านต่างๆต่อการเข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเกือบทุกรายการที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น 1) ความพึงพอใจที่ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม และ 2) ความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสาธารณชน ที่ทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความ

พึงพอใจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วพบว่า 1) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรี มัธยมศึกษา และ ประถมศึกษา 2) กลุ่มระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา 3) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความพึงพอใจด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่ม มัธยมศึกษา 4) กลุ่มระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรี 5) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจด้านเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา 6) กลุ่มระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา 7) กลุ่มประถมศึกษา มีความพึงพอใจด้านความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วม ศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา 8) กลุ่มระดับประถมศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบต่อตนเองสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษา และ 9) กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและกลุ่มระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรี และ มัธยมศึกษา

2.3.2.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามระดับรายได้ 4 กลุ่มของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่าทั้ง 4 กลุ่มมีทักษะหรือความพึงพอใจเกือบทุกรายข้อที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น 3 รายการต่อไปนี้ไม่แตกต่างกันคือ 1) กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม 2) วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม และ 3) ความรับผิดชอบต่อตนเอง และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนในแต่ละรายข้อที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วได้ข้อค้นพบดังนี้ 1) กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน 2) กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มี

รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน 3) กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าผู้มีรายได้ 15,001 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน 4) กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเรื่องเอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่าทุกกลุ่มที่ศึกษา 5) กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในประโยชน์ของความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน 6) กลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน 7) กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสาธารณชนสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน และ 8) กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และกลุ่มที่มีรายได้ 5,000-15,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผนสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน

2.3.2.8 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้ความพึงพอใจ ของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสวนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Correlation) ที่ใช้ตัวแปรที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของลูกจ้าง (Total Satisfaction of Employee—TSTE หรือ V10) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และ อีก 12 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ V1 (ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม), V3 (ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้ารับการการศึกษาของผู้เข้ารับการการศึกษา/ฝึก/อบรม), V71 (ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V72 (ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V73 (การพัฒนาฝีมือแรงงานหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V74 (การสร้าง ทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V75 (การเพิ่มความรู้ทั้งในหรือนอกระบบโรงเรียนหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V76 (การเพิ่มรายได้หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V77 (การรวมกลุ่มเพื่อการสร้างงานหรือค้นหาการหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V78 (การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรมหลังการศึกษา/ฝึก/อบรม), V8 (ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) และ V9 (ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสวนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) หลังจากสำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรมขึ้นอยู่กับ 8 ตัวบ่งชี้สำคัญที่มาจากทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนี้คือ 1) ความเพียงพอของ

อุปกรณ์ (V9) 2) การปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม (V78) 3) ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (V72) 4) การรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานหรือสันตนาการ (V77) 5) ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติก่อนเข้าศึกษา/ฝึก/อบรม(V3) 6) ทัศนคติที่ดีต่อการทำประโยชน์เพื่อชุมชน (V74) 7) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/อบรม (V8) และ 8) การเพิ่มรายได้ (V76) โดยทั้ง 8 ตัวแปรสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 48.33 และ พบว่า ความพึงพอใจของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม(V9) เป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจมากที่สุด โดยตัวแปรดังกล่าวเพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความพึงพอใจของลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนบุคคล(ต่างจังหวัด) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 27.03

#### **2.4 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541)**

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยใช้ตัวบ่งชี้ 5 ตัว [การใช้งบประมาณ (Budget), เวลาที่ใช้ปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ (Timing), จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการ (Number of Participants), ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม (Satisfaction of Participants), และ ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการศึกษ/ฝึก/อบรม (Satisfaction of Boss)] เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมของประเทศประสบผลสำเร็จร้อยละ 68.33 ในส่วนของกรุงเทพมหานครประสบผลสำเร็จร้อยละ 69.62 ในทำนองเดียวกันในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จร้อยละ 67.98 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกดังกล่าวของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) ประสบผลสำเร็จต่ำกว่ากรุงเทพมหานครเล็กน้อยเพียงร้อยละ 1.64 เท่านั้น

### **3. ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)**

3.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วน กรุงเทพมหานคร ช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน งบประมาณ เวลาและสถานที่ บุคลากร

และการจัดการ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาพบว่า ก) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มีปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือ 1) ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจและร่วมมือในการพัฒนามากเท่าที่ควร เนื่องจากติดประกอบอาชีพ 2) ประชาชนที่เข้ารับการอบรมไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง และ 3) กลุ่มเป้าหมายไม่สนใจเข้าร่วมโครงการ ข) ด้านงบประมาณ หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน/โครงการครบถ้วน (มีการชะลอการใช้งบประมาณบางโครงการ) ค) ด้านเวลาและสถานที่ 1) สถานที่จัดอบรมมีความคับแคบ ไม่เหมาะสม และ 2) เวลาที่ใช้ในการอบรมแต่ละครั้งน้อย ควรใช้เวลาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ง) ด้านบุคลากร ขาดผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (จัดทำแผนงาน/โครงการ) และ จ) ด้านการจัดการ ผู้เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วม โครงการมีพื้นฐานที่แตกต่างกันมากทำให้ยากต่อการจัดการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ส่วนมากปัญหาและอุปสรรคสำคัญจะเกี่ยวข้องกับ ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และ ด้านเวลาและสถานที่ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดโดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา พบว่า ก) ด้านการจัดการ ปัญหาสำคัญได้แก่ 1) อุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2) มีข้อจำกัดในด้านบุคลากร การดำเนินการ และ งบประมาณทำให้ต้องจำกัดผู้เข้ารับการอบรม และ 3) ไม่มีการติดตามผลหรือขยายผลอย่างต่อเนื่อง ข) ด้านงบประมาณ หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน/โครงการครบถ้วน (มีการชะลอการใช้งบประมาณบางโครงการ) ค) ด้านบุคลากร ขาดแคลนวิทยากร ง) ด้านเวลาและสถานที่ เวลาที่ใช้ในการ อบรมแต่ละครั้งน้อย ควรใช้เวลาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และ จ) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน การฝึกอบรมบางครั้งอยู่ในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตหรือเพาะปลูกราษฎรจึงไม่มีเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรม

#### อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. จากผลงานวิจัยที่พบว่าการนำนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัตินั้นมีอยู่หลายแนวทาง แต่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการนำนโยบายแบบเบ็ดเสร็จที่ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดงบประมาณสำหรับดำเนินการไว้ให้เรียบร้อยแล้วในระดับกระทรวงไปใช้ในระดับล่างหรือระดับท้องถิ่น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมักจะได้ผลไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วม

โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานต่างๆจัดขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อผลที่คาดว่าจะได้รับหรือประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทำนองเดียวกัน การนำนโยบายและแผนแบบเบ็ดเสร็จเหล่านั้นมาใช้ ผู้นำมาปฏิบัติมักจะไม่เข้าใจปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานจึงเป็นไปตามความเข้าใจของผู้นำแผนหรือโครงการไปปฏิบัติ ถ้าหากผู้นำแผนหรือโครงการไปปฏิบัติมีความรู้ความสามารถและมีความเข้าใจต่อหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดีแล้ว งานที่ปฏิบัติไปย่อมส่งผลดีให้กับผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากได้ผู้นำแผนไปปฏิบัติที่ขาดความรู้ ความสามารถ และไม่มี ความเข้าใจแผนหรือโครงการชัดเจนแล้ว การปฏิบัติก็จะเป็นไปตามยถากรรม ผลการดำเนินการตามนโยบายก็อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นในประเด็นการนำนโยบายและแผนหรือโครงการไปปฏิบัติควรที่จะได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากร และกระบวนการต่างๆให้ชัดเจนดังนี้

1.1 จัดให้มีหน่วยงานโดยตรงที่ทำงานอย่างอิสระในระดับจังหวัดหรือท้องถิ่นเพื่อรับผิดชอบในการรับนโยบายในระดับกระทรวงไปปฏิบัติ รวมทั้งวิจัยและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนหรือ โครงการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ซึ่งการจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าวจะต้องมีการจัดหาตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงไปปฏิบัติงาน (ไม่ใช่ให้บุคลากรเป็นเพียงผู้รวบรวมข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เท่านั้น) และต้องมีการจัดทำคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

1.2 จัดทำแผนหรือโครงการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ความรู้ที่ควรจะต้องจัดให้กับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรดังกล่าวอย่างเร่งด่วนและเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งคือ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและวัดประเมินผลโครงการ โดยเริ่มตั้งแต่เรื่องของการจัดทำนโยบาย การปฏิบัติตามนโยบายและแผน การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายข้อมูล และ วิธีการนำเสนอรายงานผลการวิจัยหรือประเมินผลโครงการ ฯลฯ

1.3 กำหนดบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรายงานหรือการนำเสนอผลการประเมินโครงการในเขตที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวน่าจะถือได้ว่าเป็นบทบาทและหน้าที่หลักที่หน่วยงานนี้ควรจะต้องปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ในทำนองเดียวกันผลการประเมินโครงการควรที่จะเผยแพร่ให้กับประชาคมหรือชุมชนได้รับรู้เพื่อประชาชนในชุมชนนั้นๆจะได้ช่วยกันสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ



1.4 จัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลหน่วยงานนี้ทุก 3 ปีเพื่อประเมินว่าหน่วยงานนี้ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วนหรือไม่ มีเรื่องใดบ้างที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการตรวจสอบควรประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับด้านการวิจัยและประเมินผล ตัวแทนของชุมชน และตัวแทนของรัฐบาล สำหรับสัดส่วนของคณะกรรมการดังกล่าวควรจะได้รับพิจารณาตามความเหมาะสมกับขนาดของจังหวัดหรือท้องถิ่น บทบาท หน้าที่ และภาระงานของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ

2. จากการที่รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์และได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ขึ้นใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2540-2544 โดยในแผนดังกล่าวต้องเน้นเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักนั้น โดยข้อเท็จจริงที่ได้จากการวิจัยในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พบว่า จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนฯ ในภาพรวมของประเทศเมื่อเปรียบเทียบกับโครงการทั้งหมด (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มีประมาณร้อยละ 60.52 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมด ในขณะที่กรุงเทพมหานครมีประมาณร้อยละ 44.47 และในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) มีประมาณร้อยละ 68.76 ของจำนวนโครงการรวมทั้งหมดที่เกิดขึ้นในสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เท่านั้น จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นจริงไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ได้กำหนดไว้เป็นหลักในการพัฒนาประเทศ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดต่างๆจะพบว่า จำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นจริงโดยภาพรวมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีจำนวนและร้อยละของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างไปจากจำนวนและร้อยละของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (ที่ไม่ได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งสองฉบับดังกล่าว และเมื่อนำข้อมูลที่มีสาเหตุมาจากวิกฤตเศรษฐกิจและการปรับแผนฯ 8 มาประกอบการพิจารณาในภาพรวม เราน่าจะตัดสินใจได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนฯ 8 ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรจะเป็น (ร้อยละของจำนวนโครงการไม่ควรต่ำกว่าร้อยละ 80 ถ้าใช้แผนฯ เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก) ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาจากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้ในเรื่องของประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พิจารณาจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินการโดยใช้ตัวบ่งชี้ 5 ด้านกับการ

ประเมินโครงการตามความรู้ความเข้าใจและความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยมีข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นดังนี้

	<u>ประเมินผล</u> <u>โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ</u>	<u>ประสิทธิผลการพัฒนา</u> <u>ทรัพยากรมนุษย์</u>
กรุงเทพมหานคร	88.88 %	69.62 %
ภูมิภาค(ต่างจังหวัด)	93.24 %	67.98 %
ภาพรวมของประเทศ	91.70 %	68.33 %

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละโครงการเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินผลจากประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้หรือตัวแปร 5 ตัวคือ การใช้งบประมาณ (Budget), เวลาที่ใช้ปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ (Timing), จำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนหรือโครงการ (Number of Participants), ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (Satisfaction of Participants), และ ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึก/อบรม (Satisfaction of Boss) เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบและประเมิน จะพบว่าเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมักจะประเมินค่าความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าความเป็นจริง ซึ่งในระบบข้อมูล ถ้านำข้อมูลที่ได้จากการประเมินของเจ้าหน้าที่มาใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำ ปรับปรุง หรือแก้ไข นโยบายหรือแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปก็จะเป็นไปได้ยาก ดังนั้นในประเด็นนี้รัฐบาลหรือหน่วยงานในระดับสูงที่สามารถตัดสินใจได้ควรที่จะได้มีการทบทวนการจัดทำนโยบาย แผน หรือโครงการให้ละเอียดรอบคอบกว่าที่เป็นอยู่ ทุกครั้งที่มีนโยบายและแผนหรือโครงการปฏิบัติการ ควรที่จะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสำหรับใช้ในการวัดและประเมินผลของแต่ละโครงการให้ชัดเจน การประเมินผลควรจะต้องทำให้เป็นรูปธรรม โดยมีการวัดและประเมินผลหลายๆด้าน ไม่ใช่ประเมินจากใบประเมินผลที่ให้ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้ให้ข้อมูลเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น นอกจากนี้การวัดและประเมินผลควรจะต้องดำเนินการไปจนถึงการประเมินประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างโปร่งใสและชัดเจน มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้อีกด้วย

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พบประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานครกับในส่วนภูมิภาค มีลักษณะ

เฉพาะที่ต้องได้รับการสนับสนุน ปรับปรุง แก้ไข แตกต่างกันไปตามสภาพของท้องถิ่นและน้ำหนักของปัญหา โดยสรุปเรียงลำดับความสำคัญจากมาก (1) ไปหาน้อย (5) ได้ดังนี้

ปัญหาในส่วนกรุงเทพมหานคร

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน
2. งบประมาณ
3. เวลาและสถานที่
4. บุคลากร
5. การจัดการ

ปัญหาในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)

1. การจัดการ
2. งบประมาณ
3. บุคลากร
4. เวลาและสถานที่
5. การมีส่วนร่วมของประชาชน

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในเขตกรุงเทพมหานครปัญหาที่สำคัญมากที่สุดเป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกือบทุกครั้ง ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจและร่วมมือเท่าที่ควร สาเหตุที่สำคัญนั้นก็คือประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้องเลี้ยงครอบครัว ในทำนองเดียวกันประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนใหญ่ก็ไม่ใช่อุปมาอุปไมยที่ต้องการ ดังนั้นผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมจึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายคือประชาชนไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัญหาสำคัญของลำดับถัดมาเป็นปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณคือหน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามแผนหรือโครงการตามที่เสนอไป มีการชะลอการใช้งบประมาณในบางโครงการทำให้โครงการบางโครงการไม่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัญหาถัดมาจะเป็นปัญหาในด้านเวลาและสถานที่ และด้านบุคลากร ปัญหาด้านการจัดการเป็นปัญหาน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานครมักมีประสบการณ์มาก ความรู้หรือวิทยากรสามารถจัดการได้ง่าย ในทำนองเดียวกันหน่วยงานต่างๆก็อยู่ในหรือใกล้กับกระทรวง ทบวง กรม การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงทำได้ง่ายกว่าส่วนอื่นๆของประเทศ ด้วยเหตุนี้การจัดการจึงนับได้ว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุด ในทางตรงกันข้ามในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด)นั้น ปัญหาที่สำคัญที่สุด 3 อันดับแรกจะเป็นเรื่องของการจัดการ งบประมาณ และ บุคลากร ตามลำดับ ส่วนเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นเป็นปัญหาน้อยมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพทางภูมิศาสตร์และลักษณะของชุมชน ตลอดจนวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่มีมาแต่เดิมทำให้การชักชวนประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายกว่าในกรุงเทพมหานคร ถ้าเราพิจารณาถึงการเน้นกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้มีการจัดขึ้นมาแล้วในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กับระดับความพึงพอใจที่จำแนกตามกลุ่มต่างๆ ซึ่งได้แก่

กลุ่มอาชีพ กลุ่มระดับการศึกษา และ กลุ่มระดับรายได้ ข้อมูลนี้จะช่วยให้เราได้ทราบและตระหนักถึงประเด็นต่างๆในเรื่องของการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างดี (ข้อมูลการเปรียบเทียบตามกลุ่มต่างๆ ดูได้จากตารางในบทที่ 4) ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเน้นกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค(ต่างจังหวัด) ส่วนใหญ่แล้วมีการดำเนินการเน้นเหมือนกันคือ มีการจัดกิจกรรมเน้นด้านความรู้และสติปัญญามากที่สุด รองลงมาเป็นการเน้นด้านสุขภาพอนามัย ด้านพัฒนาจิตใจ ด้านการมีงานทำ และ ด้านพัฒนาฝีมือ ตามลำดับ อย่างไรก็ตามถ้าต้องการเห็นภาพความแตกต่างในเรื่องของการจัดการ ควรที่จะได้มีการพิจารณาข้อมูลจำแนกตามกลุ่มอาชีพ กลุ่มระดับการศึกษา และกลุ่มรายได้ ประกอบ ซึ่งพอที่จะสรุปได้ดังนี้คือ ถ้าต้องการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เน้นกลุ่มอาชีพต่างๆเป็นหลัก การดำเนินการต่างๆ ควรที่จะได้มีการเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสาธารณชนเป็นประเด็นสำคัญ ถ้าต้องการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เน้นกลุ่มระดับการศึกษาเป็นหลัก ควรที่จะได้มีการเน้นในเรื่องของ กิจกรรม เวลา วิทยากร และความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นประเด็นสำคัญ ในทำนองเดียวกันถ้าต้องการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ยึดเอารายได้เป็นหลัก การจัดการควรที่จะเน้นที่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา เวลา ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับ และ ความรับผิดชอบของผู้จัด เป็นประเด็นสำคัญ นอกจากนี้การพิจารณาถึงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง ประกอบการจัดทำ นโยบาย หรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลำดับต่อไปจะช่วยให้ผลสำเร็จของการพัฒนาดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบความพึงพอใจของนายจ้าง (ผู้บังคับบัญชา) และความพึงพอใจของลูกจ้าง (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ดังนี้

1. ความพึงพอใจ 5 อันดับแรกของนายจ้าง(ผู้บังคับบัญชา) ภายหลังการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของลูกจ้าง

<u>กรุงเทพมหานคร</u>	<u>ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)</u>
1. มีคุณธรรม	1. มีระเบียบวินัย
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	2. บุคลิกภาพ
3. การตัดสินใจ	3. การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
4. ทักษะในการปฏิบัติงาน	4. ทศนคติต่อการปฏิบัติงาน
5. การระมัดระวังรักษาสุขภาพ	5. การตัดสินใจ

2. ความพึงพอใจ 5 อันดับแรกของลูกจ้าง(ผู้ได้บังคับบัญชา)  
ภายหลังจากมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<u>กรุงเทพมหานคร</u>	<u>ส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด)</u>
1. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	1. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม
2. การเพิ่มรายได้	2. การปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรม
3. ทราบวัตถุประสงค์ก่อนการเข้าร่วมโครงการ	3. ความรู้และทักษะเพื่อประกอบอาชีพ
4. มีทัศนคติที่ดีต่อการทำประโยชน์เพื่อชุมชน	4. รวมกลุ่มกันสร้างงานหรือสันตนาการ
5. มีความรู้และทักษะเพื่อประกอบอาชีพ	5. ความรู้ ทักษะหรือทัศนคติก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

โดยสรุปในประเด็นของสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ผ่านมา มีปัญหามากมายหลายประเด็น อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ล้วนต้องอาศัยเวลา ความร่วมมือ และการมองประเด็นปัญหาอย่างรอบคอบ มีใจเป็นกลาง และมีข้อมูลมากพอที่จะตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงต่อไปควรที่จะได้นำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผลงานวิจัยในเรื่องนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน แก้ไข ปรับปรุง และให้ประกอบการตัดสินใจ ดำเนินการที่เหมาะสม ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อในเรื่องเช่นนี้ต่อไป

จากข้อค้นพบทั้งหมดคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าผลสัมฤทธิ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในภาคปฏิบัติยังคงไม่บรรลุตามนโยบายหรือแผนที่ได้กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พบในงานวิจัยนี้คงตัดสินใจได้ว่า ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต่ำกว่าแผนอยู่มาก ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เขียนไว้ในแผน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคงจะต้องมีการปรับแผนเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์ "เพื่อให้ประเทศไทยได้นำเอาการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลกมาเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมและตรงกับความต้องการของคนไทยโดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นสังคมไทยที่ปรารถนาดังนี้

ประเทศไทยจะก้าวไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2563 โดยเศรษฐกิจจะมีขนาดเป็นลำดับ 8 ของโลก คนไทยมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวไม่ต่ำกว่า 300,000 บาท ต่อปี หรือประมาณ 12,000 เหรียญสหรัฐ ซึ่งวัด ณ ระดับราคาปี 2536 และสัดส่วนคนยากจนจะลดลงต่ำกว่าร้อยละ 5 ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนส่วนใหญ่ คนไทยจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี เศรษฐกิจจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสร้างสรรค์ มีระบบการค้าขายแบบเสรีที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ทันโลกทางเทคโนโลยี ชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยในภูมิภาคและชนบทไม่แตกต่างไปจากคนในเมืองหลวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาและจัดการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีระบบการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีภาคราชการที่มีประสิทธิภาพ มีนักการเมืองและข้าราชการที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความรู้ความสามารถสูงยึดผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก"

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กึ่งพร ทองใบ และ คณะ. มนุษย์ในองค์กร หน้าที่ 1-6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช, 2533.
- คณะอนุกรรมการวางแผนพัฒนาคนและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ. ร่างแผนพัฒนาคนและสังคม ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง  
ชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). (อัดสำเนาเย็บเล่ม)
- คณีย์ เทียนพูน. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ฝ่ายข้อมูลและติดตามประเมินผล. สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี. สรุปข้อราชการจังหวัดกาญจนบุรี.  
กาญจนบุรี: สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี.
- ฝ่ายข้อมูลและติดตามประเมินผล. สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี. สรุปข้อราชการจังหวัดกาญจนบุรี.  
กาญจนบุรี: สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี.
- ฝ่ายข้อมูลและติดตามประเมินผล. สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี. ข้อมูลสถิติสำคัญจังหวัดกาญจนบุรี  
ประจำปี 2542. กาญจนบุรี: สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี.
- ฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี. แผนปฏิบัติการประจำปี 2543 จังหวัด  
กาญจนบุรี. กาญจนบุรี: สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์,  
2532.
- บัณฑิตย์ อินทรจีน. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:  
โอเดียนสโตร์, 2526.
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ. ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หน้าที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- วิจิตร ศรีธำณ. การพัฒนาทรัพยากร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2537.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,  
2537.

สมาน วีระกำแหง. การบริหารงานบุคคล. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2534.

สุจิตรา จันทนา. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544, กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. “รายงานเบื้องต้นผลการพัฒนาประเทศในระยะครึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2542)” เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ “กรอบความคิดการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). ณ โรงแรมปรี๊นท์พาเลซ มหานคร กรุงเทพมหานคร, 8 ธันวาคม 2542.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. เครื่องชี้วัดการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8, กรุงเทพมหานคร, ธันวาคม 2540. พรินต์ติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาศักยภาพและกระบวนการเรียนรู้ ของบุคลากร สศช, กรุงเทพมหานคร: ทีมงานพัฒนาศักยภาพและกระบวนการเรียนรู้, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. การปรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ยูไนเต็ด โปรดักชั่น, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544, กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. คู่มือการแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง, 2539.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. ทิศทาง การปรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “วิกฤตเศรษฐกิจไทยกับการปรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8” ณ ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า กรุงเทพฯ. 17 ธันวาคม 2540.



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. แนวทางการพัฒนาภาคใต้ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544), 2540.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. แนวทางการพัฒนาภาคเหนือในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544), 2540.

อภิชัย พันธเสน, และ คณะ. รายงานการวิจัยโครงการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในระยะ 2 ปีแรก (2540-2541) เล่มที่ 1 สรุปผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในระยะ 2 ปีแรก (2540-2541). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

อภิชัย พันธเสน, และ คณะ. รายงานการวิจัยโครงการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในระยะ 2 ปีแรก (2540-2541) เล่มที่ 2 ผลการประเมินแยกตามแผนงานหลัก 9 แผน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

อภิชัย พันธเสน, และ คณะ. รายงานการวิจัยโครงการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในระยะ 2 ปีแรก (2540-2541) เล่มที่ 3 ตัวแบบ (Model) และวิธีการของการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

อรุณ รักธรรม. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534.

อรุณ รักธรรม. มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2535.

UNDP. สรุปย่อรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2542.

### ภาษาอังกฤษ

Bennett, Roger. Management. London: Pitman Publishing, 1991.


Cascio, Wayne F. Managing Human Resources. New York: McGraw-Hill, 1991.

Newsweek. "Where the New Job Will Be." New York: McGraw-Hill, 1990.



**ภาคผนวก**

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก 1

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

ผู้ว่าราชการจังหวัด/รองผู้ว่าราชการจังหวัด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8: ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา

ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1: “ศึกษากระบวนการวิเคราะห์ปฏิบัติการ (Implementation Analysis) การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน”

ผู้สัมภาษณ์..... ผู้ให้สัมภาษณ์.....  
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

1. การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ [ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)] ท่านได้เน้นเรื่องสำคัญในด้านใดบ้าง
  - 1.1 .....
  - 1.2 .....
  - 1.3 .....
  - 1.4 .....
  - 1.5 .....
2. ท่านได้มีนโยบายเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ ถ้ามี นโยบายที่ท่านได้เพิ่มเติมเข้าไปนั้นเป็นอย่างไร และเน้นในเรื่องใดเป็นพิเศษ
  - 2.1 นโยบายที่เพิ่มเติมเข้าไปคือ .....
  - .....
  - .....
  - .....
  - 2.2 เน้นในเรื่องใดเป็นพิเศษ
    - 2.2.1 .....
    - 2.2.2 .....
    - 2.2.3 .....
    - 2.2.4 .....
    - 2.2.5 .....
3. การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนฯ 8 ไปปฏิบัตินั้น ท่านมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการอย่างไร
  - 1.1 ในระดับประเทศ .....
  - .....
  - .....

3.2 ในระดับจังหวัด .....

3.3 ในระดับต่ำกว่าระดับจังหวัด (อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน) .....

4. ในการนำนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแผนฯ 8 ไปปฏิบัติ

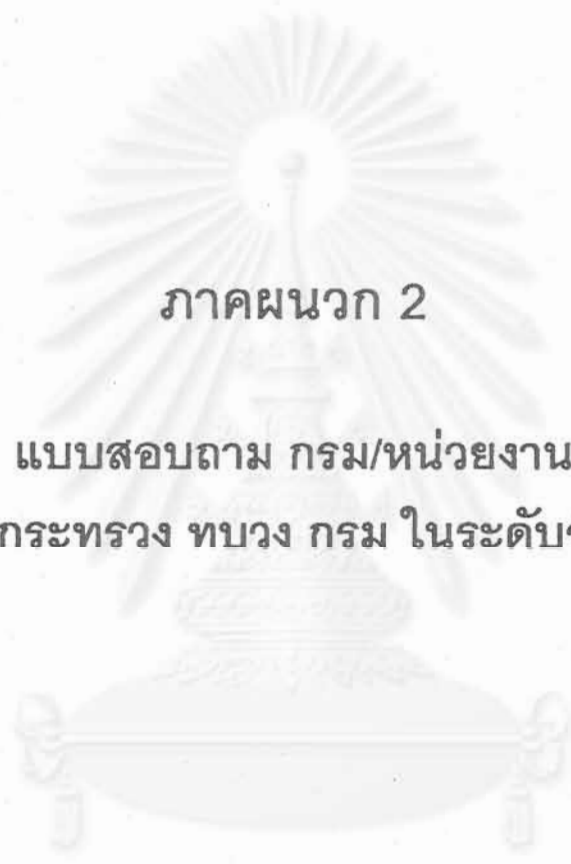
4.1 ท่านมีวิธีการติดตามเพื่อวัดและประเมินผล แผนปฏิบัติการ โครงการ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว  
อย่างไร .....

4.2 ผลที่ได้จากการวัดและประเมินผล ตามข้อ 4.1 ท่านได้นำไปทำอย่างไร และเพื่อประโยชน์ใด  
.....

5. ตามทัศนะของท่านเกี่ยวกับเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคสำคัญใน "การนำนโยบายพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ตามแผนฯ 8 ไปปฏิบัติ" มีเรื่องสำคัญใดบ้างและท่านได้แก้ไขปัญหา  
เหล่านั้นอย่างไร

.....

ขอบพระคุณมากครับ



ภาคผนวก 2

แบบสอบถาม กรม/หน่วยงาน  
สังกัดกระทรวง ทบวง กรม ในระดับจังหวัด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จังหวัด .....

แบบสอบถามกรม/หน่วยงาน.....

สังกัด กระทรวง/ทบวง .....

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2541): ผลผลิต ผลลัพธ์ และสภาพปัญหา

1. การนำแผน/โครงการ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติในปี 2540  
และ ปี 2541 (ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8) เป็นอย่างไร

1.1 ปี 2540

- 1.1.1 จำนวนแผน/โครงการที่กำหนดไว้ และได้รับอนุมัติในปี 2540 มีจำนวนทั้งหมด  
..... แผน/โครงการ
- 1.1.2 แผน/โครงการที่ถูกนำไปปฏิบัติจริง ปี 2540 มีจำนวน ..... แผน/โครงการ
- 1.1.3 แต่ละแผน/โครงการโดยเฉลี่ยบรรลุผลตามแผน/โครงการ คิดเป็นร้อยละอย่างน้อย  
เพียงใด ร้อยละ ..... ขึ้นไป
- 1.1.4 งบประมาณเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานของท่านในปี  
2540 ได้รับเป็นจำนวนเท่าใด ..... บาท
- 1.1.5 จำนวนเงินที่ได้ใช้จริงในการปฏิบัติตามแผน/โครงการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน  
ปี 2540 รวมทั้งหมดทุกแผน/โครงการคิดเป็นจำนวน .....บาท
- 1.1.6 แผน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ในปี 2540  
คิดเป็นร้อยละเท่าใดของแผน/โครงการรวมทั้งหมด(ทั้งที่เกี่ยวข้อง/ไม่เกี่ยวข้องกับการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ร้อยละ .....
- 1.1.7 แผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของท่านในปี 2540 ส่วนใหญ่เน้น  
การพัฒนาในด้านใด
- พัฒนาฝีมือ                       การมีงานทำ                       ความรู้และสติปัญญา
- สุขภาพอนามัย                       จิตใจ
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

1.2 ปี 2541

- 1.2.1 จำนวนแผน/โครงการที่กำหนดไว้ และได้รับอนุมัติในปี 2541 มีจำนวนทั้งหมด  
..... แผน/โครงการ
- 1.2.2 แผน/โครงการที่ถูกนำไปปฏิบัติจริง ปี 2541 มีจำนวน ..... แผน/โครงการ
- 1.2.3 แต่ละแผน/โครงการโดยเฉลี่ยบรรลุผลตามแผน/โครงการ คิดเป็นร้อยละอย่างน้อย  
เพียงใด ร้อยละ ..... ขึ้นไป

- 1.2.4 งบประมาณเฉพาะที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานของท่านในปี 2541 ได้รับเป็นจำนวนเท่าใด ..... บาท
- 1.2.5 จำนวนเงินที่ได้ใช้จริงในการปฏิบัติตามแผน/โครงการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปี 2541 รวมทั้งหมดทุกแผน/โครงการคิดเป็นจำนวน .....บาท
- 1.2.6 แผน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ในปี 2541 คิดเป็นร้อยละเท่าใดของแผน/โครงการรวมทั้งหมด(ทั้งที่เกี่ยวข้อง/ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ร้อยละ .....
- 1.2.7 แผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของท่านในปี 2541 ส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาในด้านใด
  - พัฒนาฝีมือ                       การมีงานทำ                       ความรู้และสติปัญญา
  - สุขภาพอนามัย                       จิตใจ
  - อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

2. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติตามแผน/โครงการในภาพรวมคืออะไร และได้ดำเนินการแก้ไขอย่างไร

2.1 ปี 2540

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ปี 2541

.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอบพระคุณมากครับ













ภาคผนวก 3

แบบสอบถามความพึงพอใจของ  
ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม  
ตามโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก  
ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540-2541)  
จังหวัด .....

โปรดกาเครื่องหมาย X ทับหมายเลข 1, 2, 3, 4, 5 ของแต่ละรายชื่อที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับระดับ  
ความพึงพอใจหรือทัศนคติของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อการเข้าศึกษา/ฝึก/อบรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง

รายการ	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
	1	2	3	4	5
<b>หลังจากผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง สำเร็จการศึกษา/ฝึก/อบรม</b>					
<b>ตามโครงการแล้วท่านพอใจเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับใด</b>					
1. ความรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา/ลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
2. ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
3. ทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
4. มนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
5. ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
6. ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
7. การตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
8. ความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
9. บุคลิกภาพของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
10. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างกับผู้ได้บังคับบัญชา หรือลูกจ้าง.....	1	2	3	4	5
11. การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง .....	1	2	3	4	5
12. การประยุกต์ความรู้ใช้ในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานของลูกจ้าง หรือผู้ได้บังคับบัญชา .....	1	2	3	4	5
13. ความมีคุณธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง .....	1	2	3	4	5
14. การระมัดระวังรักษาสุขภาพของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง .....	1	2	3	4	5
15. ความมีระเบียบวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง .....	1	2	3	4	5
16. การใฝ่รู้ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง .....	1	2	3	4	5
17. ความละเอียดรอบคอบของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง .....	1	2	3	4	5
18. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง .....	1	2	3	4	5
19. ในภาพรวมทั้งหมดภายหลังผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างสำเร็จการศึกษา/ ฝึก/อบรมตามโครงการต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	1	2	3	4	5



## ภาคผนวก 4

แบบสอบถามความพึงพอใจของ  
ผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง  
ที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม โครงการหรือแผน  
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงสองปีแรก  
ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540-2541)  
จังหวัด .....**

**ตอนที่ 1** ข้อมูลบางประการเกี่ยวกับผู้ตอบ

โปรดกาเครื่องหมาย X ลงใน [ ] หรือเติมคำตอบลงในช่องว่างด้วยความเป็นจริง

1. ผู้เข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรมคือ (นาย, น.ศ., นาง) .....
2. เคยเข้ารับการศึกษา/ฝึก/อบรม เกี่ยวกับแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปีงบประมาณ 2540-2541 คือ
  - 2.1 โครงการ ..... ในปีงบประมาณ .....
  - 2.2 โครงการ ..... ในปีงบประมาณ .....
  - 2.3 โครงการ ..... ในปีงบประมาณ .....
  - 2.4 โครงการ ..... ในปีงบประมาณ .....
  - 2.5 โครงการ ..... ในปีงบประมาณ .....
3. อายุ ..... ปี
4. อาชีพ [ ] รับราชการ [ ] ค้าขาย [ ] รับจ้าง [ ] เกษตรกรรม [ ] ประมง  
[ ] อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
5. วุฒิสถสุด [ ] ประถมศึกษา [ ] มัธยมศึกษา [ ] ปริญญาตรี [ ] สูงกว่าปริญญาตรี  
[ ] อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
6. รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ย (รวมรายได้ครอบครัวทั้งหมด)
 

[ ] ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน	[ ] 5,000 – 15,000 บาท/เดือน
[ ] 15,001 – 30,000 บาท/เดือน	[ ] มากกว่า 30,000 บาท/เดือน

**ตอนที่ 2** ทักษะและความพึงพอใจต่อการศึกษา/ฝึก/อบรม

โปรดกาเครื่องหมาย X ทับหมายเลข 1, 2, 3, 4, 5 ของแต่ละรายข้อที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับระดับความพึงพอใจหรือทักษะของท่านมากที่สุด

รายการ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. <u>ก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรม</u> ท่านทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมของแต่ละโครงการอย่างน้อยเพียงใด .....	1	2	3	4	5
2. <u>หลังการศึกษา/ฝึก/อบรม</u> ท่านทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรมของแต่ละโครงการอย่างน้อยเพียงใด .....	1	2	3	4	5



รายการ	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
	1	2	3	4	5
3. ก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรมท่านมีความรู้ ทักษะ หรือ ทักษะคิดในเรื่องที่จะอบรมอยู่ในระดับใด .....	1	2	3	4	5
4. หลังการศึกษา/ฝึก/อบรมท่านมีความรู้ ทักษะ หรือ ทักษะคิด ในเรื่องที่ได้ศึกษา/ฝึก/อบรมมาแล้วอยู่ในระดับใด .....	1	2	3	4	5
5. ก่อนการศึกษา/ฝึก/อบรมท่านมีความพึงพอใจในรายได้ออยู่ในระดับใด ...	1	2	3	4	5
6. หลังการศึกษา/ฝึก/อบรมท่านมีความพึงพอใจในรายได้ออยู่ในระดับใด....	1	2	3	4	5
7. การศึกษา/ฝึก/อบรมที่ท่านมีส่วนร่วม โดยทั่วไปเน้นสิ่งต่อไปนี้ในระดับใด					
7.1 ความรู้หรือการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือสุขภาพ .....	1	2	3	4	5
7.2 ความรู้หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ .....	1	2	3	4	5
7.3 การพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	1	2	3	4	5
7.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน..	1	2	3	4	5
7.5 การเพิ่มความรู้ทั้งในหรือนอกระบบ โรงเรียน.....	1	2	3	4	5
7.6 การเพิ่มรายได้.....	1	2	3	4	5
7.7 การรวมกลุ่มเพื่อการสร้างงานหรือสหกรณ์.....	1	2	3	4	5
7.8 ปลูกฝังหรือสร้างคุณธรรม.....	1	2	3	4	5
8. อุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม มีความเหมาะสมในระดับใด.....	1	2	3	4	5
9. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรมอยู่ในระดับใด.....	1	2	3	4	5
10. ในภาพรวมทั้งหมด ท่านมีความพึงพอใจต่อรายการต่อไปนี้จากการศึกษา/ฝึก/อบรม ตาม โครงการที่ผ่านมาแล้วในปีงบประมาณ 2540-2541 อยู่ในระดับใด					
10.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา/ฝึก/อบรม.....	1	2	3	4	5
10.2 เนื้อหาของการศึกษา/ฝึก/อบรม.....	1	2	3	4	5
10.3 กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งหมดในการศึกษา/ฝึก/อบรม.....	1	2	3	4	5
10.4 เวลาที่ใช้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม.....	1	2	3	4	5
10.5 วิทยากรที่มาให้ความรู้ในการศึกษา/ฝึก/อบรม.....	1	2	3	4	5
10.6 เอกสารที่แจกให้ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา/ฝึก/อบรม.....	1	2	3	4	5
10.7 ประโยชน์ของความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพ.....	1	2	3	4	5
10.8 ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมการศึกษา/ฝึก/อบรม.....	1	2	3	4	5
10.9 ความรับผิดชอบต่อตนเอง.....	1	2	3	4	5
10.10 ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน.....	1	2	3	4	5
10.11 ความรับผิดชอบของผู้จัดโครงการหรือแผน.....	1	2	3	4	5