

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สรุปผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและติดตามคุณสมบัติ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ตามการรับรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม
2. เพื่อศึกษาและติดตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ด้าน
 - 2.1 ประโยชน์และความเพียงพอของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน
 - 2.2 คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง)
 - 2.3 วิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณสมบัติ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชา ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) โดยเปรียบเทียบภายในกลุ่มตามตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้าน

การบริหารงานบุคคล ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเอง
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 จำนวน 388 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 388 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ชุดดังนี้
 - ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล เกี่ยวกับการ
ดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ด้าน

- ประโยชน์และความพึงพอใจของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อ
การปฏิบัติงาน

เอง)

- คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง)

- วิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล
หลักสูตรการบริหารงานบุคคล โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ และความสามารถในการนำ
ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ส่งและรวบรวมแบบสอบถามโดยใช้บริการทาง
ไปรษณีย์ ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล เป็นจำนวน 273 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 70.36 และได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็น
จำนวน 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.72 รวมทั้งสิ้น 528 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 68.04

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้วิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ

คุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้การสรุปตามความถี่
ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชา ใช้การทดสอบค่าที
(t-test) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับการดำเนินการ
ฝึกอบรมทางไกล ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อ
การเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใช้การสรุปตามความถี่ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรด้านอายุ ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของผู้ผ่านการฝึกอบรม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ส่วนตัวแปรด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้ผ่านการฝึกอบรม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็จะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe test) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

สำหรับข้อมูลความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ด้านความเพียงพอของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ใช้ค่าร้อยละ (Percent) ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใช้การสรุปตามความถี่ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน และสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล

1.1 เพศ ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีร้อยละ 60.07 ส่วนเพศชาย มีร้อยละ 39.93

1.2 อายุ ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 ปี - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.95

1.3 ลักษณะงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ร้อยละ 38.83 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้านธุรการ

1.4 ระดับ ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับ 4-5

ร้อยละ 80.22 และดำรงตำแหน่งในระดับ 1-3 เพียงร้อยละ 19.78

1.5 กรม ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ร้อยละ 21.61

1.6 จังหวัด ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัด
สุพรรณบุรี คิดเป็นร้อยละ 9.62

1.7 การศึกษา ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรี ร้อยละ 54.95 และปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 44.69

1.8 อายุราชการ ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีอายุราชการ
ระหว่าง 10 ปี-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.37

1.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ผ่าน
การฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่าง 1 ปี - 6 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 60.07

1.10 ขณะนี้ยังปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลหรือไม่ ผู้ผ่านการ
ฝึกอบรม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 68.13

1.11 ประสบการณ์การฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยวิธีการสองทางไกล ผู้
ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยวิธีการสองทางไกล คิด
เป็นร้อยละ 81.68

2. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงาน
บุคคล

2.1 เพศ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.76
และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 13.33

2.2 อายุ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 ปี - 60 ปี
คิดเป็นร้อยละ 90.20

2.3 ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข คิด
เป็นร้อยละ 8.24

2.4 ระดับ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 - 8

คิดเป็นร้อยละ 85.88

2.5 กรม ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง-
สาธารณสุข ร้อยละ 20.00

2.6 จังหวัด ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรี
คิดเป็นร้อยละ 9.41

2.7 การศึกษา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี
คิดเป็นร้อยละ 54.90

2.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับ-
บัญชาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ระหว่าง 1 ปี -
6 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.22

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตร
การบริหารงานบุคคล ผู้บังคับบัญชาทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 เห็นว่า เป็นประโยชน์และจำเป็น
ต่อการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้

1. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับคุณสมบัติ
และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ปรากฏว่า ทั้งผู้
ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า คุณสมบัติในการปฏิบัติงานด้าน
การบริหารงานบุคคลของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นมา และผู้ผ่านการฝึกอบรม
สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรมและ
ผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทางไกล
ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในแต่ละรายชื่อและผลรวมของทุกชื่อ พบว่า ผู้ผ่าน
การฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ด้าน

- ประโยชน์และความเพียงพอของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน
- คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง)

- วิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล

1. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชา
ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นว่า เนื้อหา
วิชาในหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล
เกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน ตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา และ
ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน
จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในแต่ละรายชื่อและ
ผลรวมของทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นของผู้ผ่านการ
ฝึกอบรมทางไกลเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน ตามระยะเวลาใน
การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาต่อการ
ปฏิบัติงานในแต่ละรายชื่อและผลรวมของทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล เกี่ยวกับความเพียงพอ
ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีความเห็น
ว่าทุกระายวิชาในหลักสูตรมีเนื้อหาเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
5. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล เกี่ยวกับคุณภาพของสื่อ
การเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็น
ว่า คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) อยู่ในเกณฑ์มาก ทั้งด้านเนื้อหา
ภาษา แบบฝึกหัด ตัวอย่างและรูปภาพประกอบ
6. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล
เกี่ยวกับคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ตามช่วงอายุ ระดับการ
ศึกษา และระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่
แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง)
ในแต่ละรายชื่อและผลรวมของทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน

7. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล เกี่ยวกับคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ในแต่ละรายชื่อและผลรวมของทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน

8. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล

8.1 การกำหนดคุณสมบัติ ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 81.68 เห็นว่าเหมาะสม สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เห็นว่าไม่เหมาะสม และสิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ควรให้ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้เข้ารับการอบรมด้วย

8.2 การให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดำเนินการอยู่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 92.81 เห็นว่าเหมาะสม สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เห็นว่าไม่เหมาะสม และสิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ไม่ควรผ่านการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา และไม่ควรถูกกำหนดโควตา

8.3 การกำหนดระเบียบวิธีการศึกษด้วยตนเอง ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 93.41 เห็นว่าสะดวกต่อการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เห็นว่าไม่สะดวกต่อการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการรับสมัคร วิธีการศึกษา การชำระค่าหนังสือและการเบิกจ่าย

8.4 การจัดส่งชุดการเรียนด้วยตนเอง ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 77.29 เห็นว่าเหมาะสม

8.5 ระยะเวลาที่กำหนดให้ศึกษาชุดการเรียนด้วยตนเอง ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ร้อยละ 81.68 เห็นว่าเหมาะสม

8.6 การสอบถามปัญหาไปยังสำนักงาน ก.น. ผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 45.79 ตอบว่า ไม่เคยสอบถาม สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เคยสอบถาม ปรากฏว่าส่วนใหญ่ใช้บริการทางไปรษณีย์ ในการสอบถามปัญหาไปยังสำนักงาน ก.น.

8.7 การได้รับคำตอบจากสำนักงาน ก.น. ผู้ผ่านการฝึกอบรม

ร้อยละ 43.96 ตอบว่า ไม่เคยสอบถาม สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เคยสอบถาม ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับคำตอบรวดเร็ว

8.8 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกล ผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.64 เห็นว่าเหมาะสม

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ โดยส่วนรวมจะสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเห็นว่าโดยส่วนรวมผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น หัวข้อหลักการและทางปฏิบัติเกี่ยวกับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การสับเปลี่ยนและโอนอัตราเงินเดือน การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นว่า สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งมี 2 หัวข้อที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ที่เห็นว่า หัวข้อวิชาการสับเปลี่ยนและโอนอัตราเงินเดือน และหัวข้อวิชาการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า หัวข้อวิชาดังกล่าว ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาคไม่ต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพราะจะเป็นหน้าที่ของส่วนกลาง แต่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องมีความรู้ในหัวข้อวิชาดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เพราะเป็นภารกิจของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ตามที่อดีตเลขาธิการ ก.น. (ประวีณ ณ นคร, 2533) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในกฎ ระเบียบ หลักการ ตลอดจนเข้าใจในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จนสามารถชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่

กำหนดไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมทางไกลนั้น จะใช้วิธีการศึกษาจากชุดการเรียนด้วยตนเองเป็นหลัก ซึ่งชุดการเรียนฯ ดังกล่าวจะเปรียบเสมือนคู่มือที่ช่วยในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถหยิบขึ้นมาใช้ศึกษาหรือทบทวนใหม่ได้ตลอดเวลาเมื่อพบปัญหาหรือข้อสงสัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมจึงสามารถแก้ปัญหาและปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2526) ที่ศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของหนายาลศาสตร์บัณฑิต สภาอากาศไทย ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บังคับบัญชา พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของบัณฑิตและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

สำหรับ ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) โดยเปรียบเทียบภายในกลุ่มตามตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ด้านประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นระดับปฏิบัติ และส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ในส่วนภูมิภาคส่วนมากจะมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลเพียงคนเดียว แต่จะต้อง

ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทุกภารกิจซึ่งสอดคล้องกับทุกหัวข้อวิชาในหลักสูตร และทุกคนจะต้องปฏิบัติงานลักษณะเดียวกัน ดังนั้น หัวข้อวิชาในหลักสูตรการบริหารงานบุคคล จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน จะไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภา สิ้นธนาภา (2521) ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรที่กรมศุลกากรจัด ตามตัวแปรด้านอายุราชการ พบว่า ไม่ว่าจะเข้ารับราชการมากน้อยเพียงใดล้วนเห็นว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติได้

สำหรับ ด้านคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกกลุ่มก็มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการสร้างชุดการเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงานบุคคล จะดำเนินการเขียนโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาและมีประสบการณ์ ในการเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อวิชาในหลักสูตรการบริหารงานบุคคลในห้องฝึกอบรม เป็นอย่างดี ทั้งยังผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการสร้างชุดการเรียนด้วยตนเอง และมีผู้เชี่ยวชาญในการสร้างชุดการเรียนเป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งก่อนที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ได้นำไปทดลองใช้เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของชุดการเรียนด้วยตนเองกับกลุ่มทดลอง แล้วนำผลมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขถึง 2 ครั้งก่อนที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมจริง

นอกจากนี้ ชุดการเรียนด้วยตนเองนั้น ผู้เรียนจะเรียนรู้ทีละขั้นตอนตามความสนใจของผู้เรียนเอง ผู้เรียนสามารถทดสอบตนเองได้ และสามารถย้อนกลับไปศึกษาเพิ่มเติมในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจด้วยตนเองได้ ประกอบกับเนื้อหาในหลักสูตรเน้นความรู้ที่จะใช้ในการทำงานซึ่งไม่มีการสอนโดยตรงในระบบการศึกษา (ลักษณะ นานิชศุภผล, 2530) และชุดการเรียนด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนก้าวหน้าไปในอัตราที่สอดคล้องกับอัตราของตนเอง กล่าวคือ ผู้มีความพร้อมสูงจะก้าวหน้าได้เร็ว ผู้มีความพร้อมต่ำจะก้าวหน้าได้ช้า แต่ความก้าวหน้าช้าหรือเร็วก็ไม่เป็นปัญหา

เพราะต่างเป็นอิสระจากกัน และผู้ที่ก้าวหน้าช้าหากทุ่มเทและตั้งใจจริงก็จะไปสู่เป้าหมายได้ เช่นกัน (โกศล มีคุณ, 2529)

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ความแตกต่างของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล จะไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ (2532) ที่ประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะหลักสูตรการบริหารงานบุคคล พบว่า ไม่ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะจบการศึกษาระดับอะไร มีระดับตำแหน่งที่ต่างกันหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันก็ตาม จะมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเนื้อหาวิชาในชุดการเรียนด้วยตนเองทั้ง 9 วิชาในหลักสูตรการบริหารงานบุคคล มีความเหมาะสม

นอกจากนี้ยังปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ทุกหัวข้อวิชาในหลักสูตรมีเนื้อหาเพียงพอและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการบริหารงานบุคคล ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในหลักการและวิธีปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ ความเข้าใจและทักษะไปปฏิบัติงานได้ และอาจกล่าวได้ว่า หลักสูตรนี้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากก่อนที่จะพัฒนาขึ้นเป็นหลักสูตรดังกล่าว สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2526) ได้ดำเนินการวิจัยหาความจำเป็นในการฝึกอบรมข้าราชการในส่วนภูมิภาค และพบว่าผู้ปฏิบัติงานบุคคล มีความต้องการและเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล

สำหรับผลการวิจัย เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลนั้น ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เห็นว่าเหมาะสมแล้ว จะมีบางส่วนที่เสนอแนะว่าควรปรับปรุงคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่มีความสนใจได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมด้วย ซึ่งในเรื่อง

นี้เป็นนโยบายในการพัฒนาข้าราชการอยู่แล้ว ที่จะต้องให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกคนทุกระดับ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ในระยะเวลาอันสั้นนี้ สำนักงาน ก.พ. คงจะยังดำเนินการไม่ได้ เพราะข้าราชการที่ต้องการจะเข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารงานบุคคลยังมีอีกเป็นจำนวนมาก แต่เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ที่ปฏิบัติงานด้านนี้มีจำนวนน้อย กล่าวคือมีประมาณ 1.5 คน ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 350 - 2,000 คน ต่อ 1 หลักสูตร (จินตนา บิลมาศ, 2532) แต่ในปัจจุบันได้นำเครื่องคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบันทึกข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บางส่วนแล้ว ดังนั้นในเวลาอันใกล้นี้ สำนักงาน ก.พ. จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและสามารถรับข้าราชการที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานบุคคลได้จำนวนมากขึ้น

นอกจากนี้สิ่งที่ควรปรับปรุงอีกประการหนึ่ง คือ การสอบถามปัญหามายังสำนักงาน ก.พ. เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 116 คนที่ตอบว่า เคยสอบถามปัญหามายังสำนักงาน ก.พ. โดยทางไปรษณีย์ ซึ่งคำตอบที่ได้รับมีทั้งรวดเร็วและล่าช้าในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีที่อยู่แตกต่างกัน บางคนสถานที่อยู่สามารถติดต่อได้สะดวก แต่บางคนอาจอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล จึงได้รับคำตอบในระยะเวลาที่แตกต่างกัน ประกอบกับในการตอบคำถามของผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้น เจ้าหน้าที่จะต้องรวบรวมคำถามไปให้วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเขียนชุดการเรียนด้วยตนเอง เป็นผู้ตอบ หลังจากนั้นจึงดำเนินการจัดส่งคำตอบดังกล่าวให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อไป จึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาจได้รับคำตอบล่าช้าไปบ้าง ดังนั้น จึงควรนำคำตอบที่ได้รับจากวิทยากรไปตอบในรายการวิทยทางไกลลัมพันธ์ ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการออกอากาศอยู่เป็นประจำ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นต่อ ๆ ไปได้รับคำตอบที่รวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล

1. สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคนี้ ควรเป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น กล่าวคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกศึกษาหัวข้อวิชาได้ตาม

ความจำเป็น ความสนใจ และความต้องการ

1.2 จัดให้มีการประชุมหรือสัมมนา ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วบ้างเป็นครั้งคราว เพื่อเป็นการเสริมความรู้และประสบการณ์ ในกรณีที่กฎ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง

1.3 ให้ข้าราชการสายงานอื่น ๆ ที่มีความสนใจได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลด้วย เพื่อเป็นการสนองนโยบายในการพัฒนาข้าราชการที่กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกคน ทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง

1.4 จัดทำสื่อเสริมประกอบเนื้อหาในชุดการเรียนด้วยตนเอง เช่น สื่อทางโทรทัศน์ หรือเทปเสียง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ดียิ่งขึ้น

1.5 หัวข้อวิชาที่ควรปรับปรุง ถึงแม้ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเห็นว่าคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) อยู่ในเกณฑ์มาก และเนื้อหาวิชาทุกรายวิชาในหลักสูตรมีความเพียงพอ ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมากก็ตาม แต่ก็มีผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนที่เห็นว่าหัวข้อวิชาบางหัวข้อควรปรับปรุง ซึ่งหัวข้อวิชาดังกล่าวต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีวิจักษ์กำหนดไว้ (ร้อยละ 85) ดังนี้

- หัวข้อวิชาทฤษฎีหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในชุดวิชา การให้ได้รับเงินเดือนมีเนื้อหาหายไป

- หัวข้อวิชาทฤษฎีหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในชุดวิชา การให้ได้รับเงินเดือนมีแบบฝึกหัดหายไป

- หัวข้อวิชาความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ในชุดวิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีรูปภาพน้อยไป

- หัวข้อวิชาทฤษฎีหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในชุดวิชา การให้ได้รับเงินเดือนมีตัวอย่างน้อยไป

เพราะในการศึกษาชุดการเรียนด้วยตนเองนั้น สื่อที่ใช้จะต้องผลิตให้อ่านวนรอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก ซึ่งตามหลักจิตวิทยา มนุษย์ถ้าต้องปฏิสัมพันธ์กับสื่ออยู่ตลอดเวลา นาน ๆ จะเกิดความเบื่อหน่ายและถ้าสื่อชิ้นนั้นเป็นวิชาการที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่สนุกสนานแล้ว ผู้เรียนจะหมดกำลังใจและละทิ้งการเรียนในที่สุด

1.6 นำผลการฝึกอบรม มากำหนดเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.7 การตอบปัญหาข้อสงสัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรนำคำตอบที่ได้รับจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ มาบรรจุไว้ในรายงานวิทยุทางไกลสัมพันธ์ ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่ออกอากาศอยู่เป็นประจำ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบคำตอบที่รวดเร็วขึ้น

1.8 จัดให้มีการทดสอบ เพื่อประเมินความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล ตามภาคต่าง ๆ

2. ส่วนราชการต่าง ๆ ควรสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดได้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการในสังกัด

3. ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตราที่ 76 ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล ในรุ่นต่อ ๆ ไปเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้ศึกษาว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด อย่างไร และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากผ่านการฝึกอบรม มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรดังกล่าวในรุ่นต่อ ๆ ไป

2. ควรศึกษาว่า ความรู้ ความสามารถที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับภายหลังจากอบรมไปแล้ว ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถใช้ได้นานแค่ไหนถ้าไม่ได้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลแล้ว

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมภายหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยวิธีการสอนทางไกล กับผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบเข้าชั้นเรียน
4. การสร้างสื่อหรือวัสดุทัศนูปกรณ์อื่น ๆ ประกอบชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมทางไกล



ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย