



โครงการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทาน
ที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ
ระหว่างปีงบประมาณ 2549-2553

The Effectiveness and Worthiness Assessment
On the Royal Irrigation Officer who received
a scholarships to study, training and work aboard
in 2006-2010

ส่วนฝึกอบรม
สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล
กรมชลประทาน
พ.ศ.2554

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA ระดับก้าวหน้า (Progressive Level: PL) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ใน HRP 3 ซึ่งกำหนดให้มีแนวทางและกระบวนการพัฒนาและประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร โดยกรมชลประทานจะต้องดำเนินการพัฒนาองค์กรสู่เกณฑ์ในระดับก้าวหน้า (Progressive Level: PL) ในปีงบประมาณ 2555 ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA)

ในการทำวิจัยครั้งนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้เลยหากไม่ได้รับความกรุณาจากนางศิวพร ภมรประวัติ ผู้อำนวยการส่วนฝึกอบรม สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะรวมทั้งสละเวลาเพื่อแก้ไขงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ในเนื้อหา ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณกองการเงินและบัญชีที่กรุณาให้ข้อมูลผู้ได้รับทุนไปดูงานต่างประเทศภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน และขอขอบคุณนางสาววิไลลักษณ์ จิโรจน์สกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ และเจ้าหน้าที่ส่วนฝึกอบรม สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล ที่มีส่วนช่วยเหลือและให้ข้อมูลบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศระหว่างปีงบประมาณ 2549 – 2553 ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรของกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์ และตัดสินใจในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการของกรมชลประทานต่อไป

พิลาวัลย์ นาคพนม
สุนันท์ พาชินี
ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตของงานวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
กรอบแนวความคิด	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	4
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล	17
การวัดระดับการเป็นผู้สนับสนุนองค์กร (Net Promoter Score, NPS)	21
โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรมชลประทาน	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
เกณฑ์ในการเทียบเคียงประสิทธิผลความคุ้มค่า	30
เกณฑ์การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน	30
การใช้ค่าดัชนีวัดความยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score)	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	33
ตอนที่ 2 การเทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ	41
ตอนที่ 3 การเทียบเคียงเกณฑ์การวัดระดับความยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score)	45
ตอนที่ 4 รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดและนำเสนอผลการ	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
วิเคราะห์ในเชิงบรรยาย	
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	59
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	66
เอกสารอ้างอิง	54
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงเพศของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	33
2	แสดงอายุของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	34
3	แสดงวุฒิการศึกษาของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	34
4	แสดงอายุราชการของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	34
5	แสดงตำแหน่งของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	35
6	แสดงระดับของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	36
7	แสดงสำนัก / กองของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	37
8	แสดงประเภททุนของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	38
9	แสดงประเภทปริญญาบัตรของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ	38
10	แสดงระยะเวลาที่บุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	39
11	แสดงแหล่งเงินทุนที่บุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	39
12	แสดงการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ	40
13	แสดงการย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและ ดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ	40
14	แสดงบุคลากรที่ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมหลังจากที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ	41
15	แสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในแง่ของการส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง	41
16	แสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในแง่ของการส่งเสริมการพัฒนางาน	42
17	แสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในแง่ของการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม	43
18	แสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในแง่ของความพึงพอใจจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน	44
19	แสดงประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน	44
20	แสดงผลการวัดระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา/หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานให้ผู้อื่น	45
21	แสดงหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน	46

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย	3
2	แสดงปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา หรือตรวจสอบในการประเมินผล	13

ชื่อโครงการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับ
ทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวพิลาวัลย์ นาคพนม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสุนันท์ พาชินี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ 2549 – 2553 จำแนกตามประเด็น 4 ประเด็นตามกรอบ Training Scorecards ได้แก่ ความพึงพอใจในหลักสูตรที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ประโยชน์ด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร โดยอาศัยตัวชี้วัด

วิธีดำเนินการวิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ 2549 – 2553 จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย เทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่าการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน และเกณฑ์การประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน การใช้ค่าดัชนีวัดความประทับใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นของบุคลากรกรมชลประทาน ด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score) สำหรับคำถามปลายเปิดผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอผลการวิจัยในเชิงบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรกรมชลประทานมีประสิทธิผลความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า อยู่ในเกณฑ์ความคุ้มค่าระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ พบว่า

1. ประโยชน์ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมของการเข้ารับการพัฒนา มีประสิทธิผลความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยบุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้รับมาเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 74.0

2. ประโยชน์ด้านการส่งเสริมพัฒนางาน ในภาพรวมของการเข้ารับการพัฒนา มีประสิทธิผลความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยบุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด ส่งเสริมภาวะผู้นำของทีมงานที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน และเป็นการเพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ 72.5

3. ประโยชน์ด้านการพัฒนาองค์กร ในภาพรวมของการเข้ารับการพัฒนา มีประสิทธิผลความคุ้มค่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในด้านการลดต้นทุน และการเพิ่มผลผลิต โดยบุคลากรเพียงแต่นำเทคนิคและวิธีการมาปรับปรุง ดัดแปลงและพัฒนางานโดยการลดระยะเวลาการปฏิบัติงานและเพิ่มความพึงพอใจของ

ผู้รับบริการเท่านั้น แต่มีการระบุนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมมีน้อยมาก นั่นคือไม่ผ่านเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 68.1

4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในภาพรวมของการเข้ารับการพัฒนาที่มีประสิทธิผล ความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความรู้ที่ได้รับตรงกับความต้องการ รวมทั้งได้เรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน คิดเป็นร้อยละ 78.6

5. เพื่อวัดระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น ด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score) คือ คะแนนการบอกต่อสุทธิ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานมีความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 39.4 บุคลากรไม่ยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 15.7 และมีความระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น เท่ากับ 23.7

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร กรมชลประทาน ที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ สรุปได้ดังนี้

6.1 กรมชลประทานควรกำหนดเป้าหมายหลักหรือผลงานที่คาดหวังจากบุคลากร หลังจากได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศโดยกำหนดผลลัพธ์จากการพัฒนาแต่ละหลักสูตรให้ชัดเจนว่าหลังการเข้ารับการพัฒนาแล้วควรมีผลลัพธ์เรื่องใดบ้างที่ต้องพัฒนาปรับปรุง โดยเน้นประเด็นและตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาองค์กรได้แก่ 1) การลดต้นทุน และ 2) การเพิ่มผลผลิต

6.2 ผู้บริหารควรวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรจากผู้ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศที่ได้นำเสนอผลงานและรายงานผลให้กรมทราบถึงผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

6.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวบรวมและเผยแพร่ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมด้วยสื่อต่างๆ เพื่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางหรือคู่มือในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

6.4 ควรมีการวัดและประเมินผล ความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

6.5 องค์กรควรมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรผู้รับทุนที่ได้สร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างมีรูปธรรมมีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ให้กับองค์กรเนื่องจากพบว่าบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 4.5

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรนั้นทำให้มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น องค์กรมีการขยายตัว องค์กรจึงต้องมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องการปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคลากรยังมีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภายนอกตลอดเวลา และการพัฒนายังช่วยละลายพฤติกรรมมนุษย์ โดยปกติบุคลากรมีทัศนคติแตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือละลายพฤติกรรมบุคลากรที่มาทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาทิ เครื่องจักรที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ การอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานให้แก่บุคลากร

กรมชลประทานได้นำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของกรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2554 ใช้เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level: FL) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรสู่เกณฑ์ในระดับก้าวหน้า (Progressive Level: PL) ที่จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ต่อไป โดยตามเกณฑ์ PMQA ระดับก้าวหน้าในหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ใน HRP 3 ระบุให้ส่วนราชการมีการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร รวมทั้งระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและผู้บริหาร ตลอดจนมีการประเมินประสิทธิผล ความคุ้มค่าของการพัฒนาและระบบการเรียนรู้ในส่วนราชการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ดังนั้น ส่วนฝึกอบรม สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำโครงการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา และกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ จำแนกตามประเด็น 4 ประเด็นตามกรอบ Training Scorecards ได้แก่ ความพึงพอใจในหลักสูตรที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ประโยชน์ด้านการพัฒนาตนเอง ประโยชน์ด้านการพัฒนางาน และประโยชน์ด้านการพัฒนาองค์กร

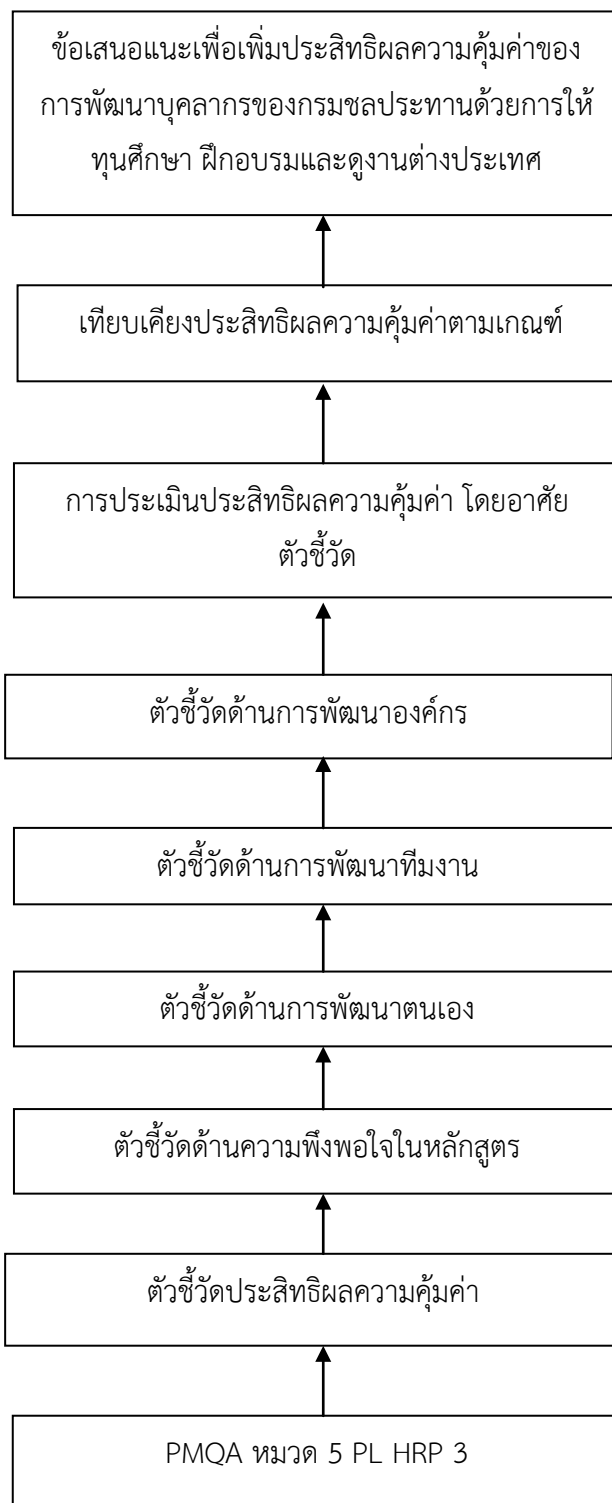
3. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2549 – ปี พ.ศ.2553 โดยอาศัยแบบสอบถาม

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนทางการพัฒนาสำหรับบุคลากรของกรมชลประทาน และใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้กำหนดนโยบายประกอบการจัดทำแผนพัฒนาและบริหารจัดการบุคลากรของกรมชลประทานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่าต่อไปซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการในระดับก้าวหน้า (Progressive Level: PL) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5. กรอบแนวความคิด



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการทำวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศได้ทำการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
4. โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรมชลประทาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และ ให้อำนาจประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือนจะแยกออกจากกันได้ยากแต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้ง 3 เรื่องดังกล่าวจะช่วยทำให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องต่างๆ ไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งในด้านของการจัดเนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของ

ผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการเตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่าการมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนี้ การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆไป อย่างกว้างๆ เฉพาะสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆกันไป เพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น

เด่นพงษ์ พลละคร เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้น และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์กรได้แล้ว เรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ " การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ "

นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที

เท่าที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดในส่วนของการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างของทั้ง 3 คำ อย่างสั้น ๆ ได้ดังนี้

การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)

การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)

การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรที่สังกัด

การฝึกอบรมบุคลากร: นิยามและจุดมุ่งหมาย

การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีแม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

องค์กรจะทำการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพหรือปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนี้

1. เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตลอดจนมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นจึงทำให้มีผลิตภาพสูงขึ้นกว่าอดีต
2. เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิตเมื่อบุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเข้าใจขั้นตอนในการดำเนินงานย่อมสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้
3. เพื่อลดต้นทุนของงานอันเนื่องมาจากค่าเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในงานของตนอย่างถูกต้อง จึงสามารถปฏิบัติตามได้อย่างราบรื่นและลดข้อบกพร่องให้น้อยลง
4. เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ อันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ ก่อให้เกิดต้นทุนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กรดังที่จะกล่าวถึงในเรื่องอุบัติเหตุและความปลอดภัย ถ้าบุคลากรได้รับการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดก็จะทำให้อัตราการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุลดลงซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสูญเสียและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

5. เพื่อลดอัตราการหมุนเวียน (turn over) และการขาดงาน (absenteeism) ของบุคลากร ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานความเบื่อหน่ายหรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การพัฒนา และการให้การศึกษาบุคลากร

การฝึกอบรมบุคลากรนั้น มีความสัมพันธ์อย่างแน่นหนาแน่นกับการพัฒนาบุคลากร (personnel development) กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มุ่งเป้าหมายในระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคคลมีความงอกงามเติบโต มากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการหลายชนิด ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษา ทั้งในด้านการส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือการเรียนด้วยตนเอง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพและการกีฬา เป็นต้น (สุปราณี ศรีฉัตรวิกรม, 2533) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบกว่าการพัฒนาบุคลากร และอาจถึงได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลักที่มีการกระทำเป็นประจำในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

ส่วนความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมกับการศึกษานั้น (เสนาะ ตีเยาว์ , 2519) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมและการศึกษามีความแตกต่างกันบางประการในด้านจุดมุ่งหมาย วิธีการ และระยะเวลา กล่าวคือ

1. จุดมุ่งหมาย การศึกษามุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน แต่การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

2. วิธีการ การศึกษาโดยส่วนใหญ่จัดกันอย่างเป็นทางการโดยสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจทั่ว ๆ ไป และนักศึกษามักจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย ส่วนการฝึกอบรมมักจัดขึ้นโดยองค์กรต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร โดยผู้รับการอบรมมักจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง

3. ระยะเวลา การศึกษาไม่มีวันสิ้นสุด แม้จะเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว แต่ก็ยังต้องศึกษาต่อไปจนตลอดชีวิต ส่วนการฝึกอบรมมักจะมีการกำหนดระยะเวลาอย่างแน่นอน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมบุคลากร เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นที่ต้องจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่าองค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้

อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มทรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นเองแต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทนหรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอกที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้น จึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตามที่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน (off-the-job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์กร

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (employee training) คือการฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่บุคลากรโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่

เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือ เทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กรโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์กร (organizational development)

บทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรจะต้องสนองต่อเป้าหมายขององค์กร หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายใดๆ แล้วก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลายๆ ทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้ (Johnson, 1976; McGehee & Thayer, 1961)

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังสามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ
3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน
4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่บุคลากร โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการหรือส่งสินค้าให้แก่บุคลากร
6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันเวลาที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน
7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม
8. ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่ เป็นไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรรวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้ (McGehee & Thayer, 1961)

ประการแรก องค์กรจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (end) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์กรคิดว่าหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น โดยมีได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งที่จริงแล้ว หน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยอื่น ๆ ขององค์กร เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา (research & development unit) เป็นต้น กล่าวคือ หน่วยฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน แต่หน่วยวิจัยและพัฒนากระทำโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้นมา

ดังนั้น ตราบใดที่ผู้บริหารยังไม่มองว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรแล้ว การฝึกอบรมก็อาจจะเป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่จำเป็นต้องมีไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น

ประการที่สอง ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้ จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนาการฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมใด ๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานดีมิได้รับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์กรเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพวกเขา

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการฝึกอบรมทั้ง 3 ประการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับบทบาทของฝ่ายบริหารขององค์กรทั้งสิ้น กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความมุ่งมั่นต่อการสนับสนุนงานฝึกอบรม กฎเกณฑ์สำคัญของความสำเร็จขององค์กรคือคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์กรสามารถจะใช้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคคลากรได้เป็นอย่างดีหากมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม

ความหมายของการประเมินผลการอบรม

เมื่อนักวิชาการด้านการพัฒนาบุคคลได้ประชุมระดมสมองกันเพื่อให้ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม ปรากฏผลสรุปได้ว่า หมายถึง การวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรม ว่า การฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และโครงการหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่า ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรม ก็คือการประเมินผลปฏิบัติการต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และผลงานของผู้เข้ารับการอบรมนั่นเอง

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง "การศึกษาข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อประเมินดูว่าโปรแกรมฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น ได้บรรลุผลสมความมุ่งหมายหรือไม่"

นักวิชาการของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า "การประเมินผลในการฝึกอบรม หมายถึงการวัดผลการฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม"

ทอง ทองเต็ม เห็นว่าโดยสรุปแล้ว การประเมินผลการฝึกอบรม คือ "กระบวนการในการวัดผลการฝึกอบรม ว่าผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทางด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ ในลักษณะใดและเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้"

เช่นเดียวกัน นันทนา ราชชากร ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติน่าจะหมายถึง "กระบวนการศึกษา พฤติกรรม 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมด้านความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) และการปฏิบัติ (Acting) ของผู้ผ่านการอบรม ว่าเปลี่ยนแปลงอย่างไร หลังจากผ่านการอบรมช่วงระยะหนึ่ง ๆ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้"

ส่วน อาชวัน วายวานนท์ และ วินิต ทรงประทุม เห็นว่า หากมองการบริหารงานฝึกอบรมในรูประบบแล้ว การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง "การที่ตัวระบบเองถูกนำมาพิจารณาและประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหา ลำดับ กลยุทธ์ เจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์และเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม และได้ทำงานต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้จริง ๆ หรือไม่ ส่วนการติดตามผลการอบรม หมายถึง "การทำให้ระบบการฝึกอบรมสมบูรณ์ด้วยการติดตามผลผู้สำเร็จการอบรมไปแล้ว เพื่อให้ทราบผลพิสูจน์อันแท้จริงของประสิทธิผลของระบบการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการวัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการอบรม"

จากความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า ถึงแม้ว่าการประเมินผล การฝึกอบรมเน้นถึงการวัดประสิทธิผล ซึ่งหมายถึงการศึกษาว่าการฝึกอบรมได้ผลบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใด แต่ก็ควรจะครอบคลุมถึงการตรวจสอบการประเมินประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความคุ้มค่าของการบริหารงานฝึกอบรมโดยรวมด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม

ทอง ทองเต็ม เห็นว่าโดยปกติแล้ว การประเมินผลการฝึกอบรมนั้นก็เพื่อที่ต้องการจะทราบว่า

1. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความคิด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และความสามารถ ในการประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพียงใด
2. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ในทิศทางใด ระดับใด
3. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการประพฤติปฏิบัติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ภายหลัง การฝึกอบรมอย่างไร และเพียงใด
4. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นเป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือไม่ และได้ผลดีกว่า การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการอื่นหรือไม่
5. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราว เท่านั้น

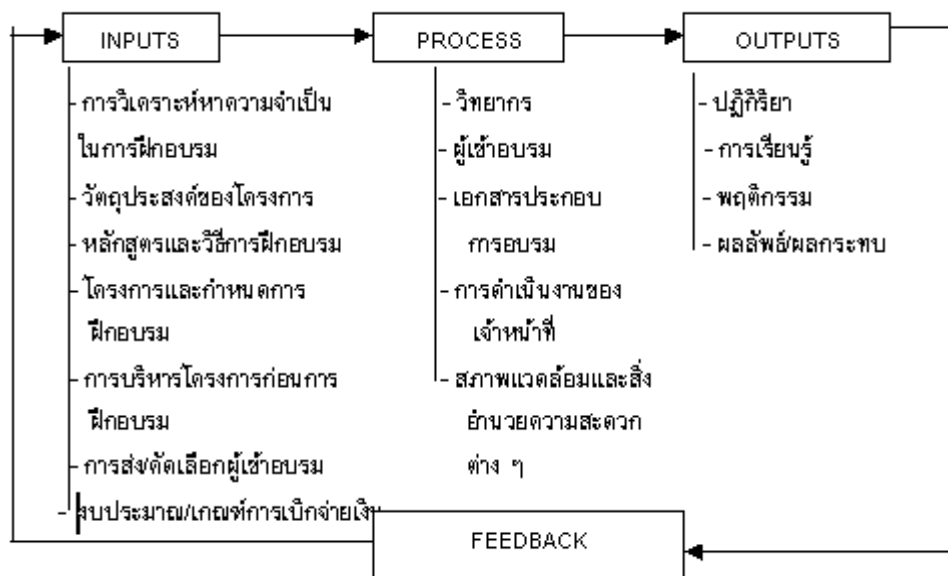
วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น มุ่งเน้นเฉพาะประเด็นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเท่านั้น หากทว่าวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการฝึกอบรมควรจะครอบคลุมกว้างขวางกว่า 5 ข้อดังกล่าวข้างต้น โดยขยายขอบข่ายไปถึงความมุ่งหมายในการประเมินกระบวนการฝึกอบรมทั้งระบบด้วย กล่าวคือ

1. เพื่อทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ว่าได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น เกิดการเรียนรู้ (Learning) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (Behavior) หรือไม่ เพื่อทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม ทั้งในด้านของกระบวนการฝึกอบรม (เช่น เนื้อหาวิชา วิทยากร ระยะเวลา เป็นต้น) และการจัดฝึกอบรม (เช่น สถานที่ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ) เพื่อแก้ไขและปรับปรุงโครงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อทราบคุณค่าหรือความเป็นประโยชน์ของโครงการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม เช่น ประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่างๆในหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อทราบผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากการผ่านการฝึกอบรมแล้ว
4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร เช่น พิจารณาว่าควรจะดำเนินการจัดฝึกอบรม หลักสูตรนั้น ๆ ต่อไปหรือไม่ ช่วยประกอบการตัดสินใจในการแต่งตั้งหรือพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

วัตถุประสงค์ 4 ข้อหลังเกิดมาจากแนวคิด (Concept) ซึ่งมองการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และเห็นว่า การประเมินผล การฝึกอบรม ควรจะครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้

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

ซึ่งแต่ละส่วน จะมีปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา หรือตรวจสอบในการประเมินผล ดังแผนภาพ ข้างล่างนี้



แผนภาพที่ 2 ปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา หรือตรวจสอบในการประเมินผล

ประเด็นที่ควรพิจารณาตรวจสอบในการประเมินผลการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาตามแผนภาพดังกล่าวข้างต้น มีสิ่งที่ควรพิจารณาตรวจสอบในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs) – ควรตรวจสอบ

1.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.1.1 มีการวิเคราะห์หาความจำเป็นมาก่อนหรือไม่

1.1.2 ข้อมูลที่ได้ครอบคลุม และเชื่อถือได้เพียงใด มีอะไรเป็นเครื่องชี้วัด

1.1.3 ความจำเป็นดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่

1.2 วัตถุประสงค์หลัก/วัตถุประสงค์รองของโครงการฝึกอบรม

1.2.1 วัตถุประสงค์หลักของโครงการสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่

1.2.2 วัตถุประสงค์หลักของโครงการเขียนในลักษณะที่สามารถจะประเมินผลได้หรือไม่

1.2.3 วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมมีส่วนสนับสนุนโครงการเพียงใด

1.3 หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม

1.3.1 หัวข้อวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่

1.3.2 วัตถุประสงค์รายวิชาแต่ละวิชาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่

1.3.3 ระยะเวลาของแต่ละหัวข้อวิชาเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชาของวิชานั้น ๆ

หรือไม่

1.3.4 เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในแต่ละหัวข้อวิชาเหมาะสมและสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์และระยะเวลาของหัวข้อ วิชา นั้น ๆ หรือไม่

1.3.5 โสตทัศนูปกรณ์เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ระยะเวลา และสถานการณ์ในการฝึกอบรม

เพียงใด

1.4 โครงการและกำหนดการฝึกอบรม

1.4.1 การขออนุมัติโครงการล่าช้า หรือมีอุปสรรคหรือไม่ และควรจะขจัดอุปสรรคอย่างไร

1.4.2 ระยะเวลาที่ฝึกอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร ทุกหมวดวิชาหรือไม่

1.4.3 รายละเอียดโครงการและกำหนดการฝึกอบรมที่ใช้เวียนแจ้งหน่วยงาน วิทยากร และ
แจกผู้เข้าอบรม มีความชัดเจนเพียงใด

1.5 การบริหาร/เตรียมการก่อนการฝึกอบรม

1.5.1 การคัดเลือกวิทยากรมีความเหมาะสมหรือไม่

1.5.2 การเชิญและประสานงานกับวิทยากรมีประสิทธิภาพหรือไม่

1.5.3 การเลือกสถานที่ฝึกอบรมมีเหตุผลอย่างไร

1.5.4 สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมหรือไม่

1.5.5 การประสานงานกับเจ้าของสถานที่ฝึกอบรมมีปัญหาหรือไม่

1.6 การส่ง/คัดเลือกผู้เข้าอบรม

1.6.1 ในการแจ้งเชิญส่งผู้เข้าอบรม ได้มีการใช้เวลาหน่วยงานผู้ส่งและผู้เข้าอบรมในการ
พิจารณา ส่ง/เตรียมสมัคร เข้าอบรมเพียงพอหรือไม่

1.6.2 หน่วยงานคัดเลือกผู้ที่จะส่งเข้าอบรมอย่างเหมาะสมตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดใน
โครงการหรือไม่

1.6.3 มีการคัดเลือกผู้สมัครเข้าอบรม (ในกรณีให้สมัครเอง) โดยใช้เกณฑ์อะไร และเกณฑ์
ดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่

1.6.4 มีปริมาณการขอลงการส่งเข้าอบรม/สมัครเข้าอบรมเป็นจำนวนมากหรือไม่ และขอ
ถอนไปเพราะเหตุใด

1.7 งบประมาณ/การเบิกจ่ายเงิน

1.7.1 ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการนี้ ตลอดทั้งโครงการหรือไม่

1.7.2 สามารถใช้จ่ายเงินในโครงการได้ตรงตามที่ประมาณการไว้หรือไม่ ถ้าไม่ตรง เพราะ
เหตุใด และจะต้องปรับปรุงอย่างไร

1.7.3 สามารถดำเนินการเบิกจ่ายเงินได้ตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ หรือมี
ปัญหาอุปสรรคในการเบิกจ่ายเงินอย่างไรบ้าง

2. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) - มีสิ่งสมควรพิจารณาในการประเมินผล คือ

2.1 วิทยากร

2.1.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาให้ผู้เข้าอบรมทราบหรือไม่

2.1.2 มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชานั้นหรือไม่

2.1.3 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้/กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ได้เพียงใด

2.1.4 การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาวิชาเหมาะสมเพียงใด

2.1.5 มีการตอบคำถามชัดเจนและตรงประเด็นหรือไม่

- 2.1.6 ให้ออกาสผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นหรือไม่
 - 2.1.7 มีการใช้โสตทัศนูปกรณ์ช่วยในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมหรือไม่
 - 2.2 ผู้เข้าอบรม
 - 2.2.1 สนใจและเอาใจใส่ต่อการฝึกอบรมหรือไม่
 - 2.2.2 มาเข้าอบรมตามกำหนดเวลาตลอดทั้งหลักสูตรหรือไม่
 - 2.2.3 มีการซักถามแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมหรือไม่
 - 2.2.4 ให้ความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างการอบรมหรือไม่
 - 2.3 เอกสารประกอบการอบรม
 - 2.3.1 แต่ละวิชามีเอกสารประกอบการอบรมหรือไม่
 - 2.3.2 เนื้อหาสาระของเอกสารประกอบการอบรมสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชานั้นหรือไม่
 - 2.3.3 เอกสารแจกได้ทันเวลา/ทันความต้องการหรือไม่
 - 2.4 การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่
 - 2.4.1 มีการควบคุมเวลาระหว่างการอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการหรือไม่
 - 2.4.2 การกล่าวแนะนำวิทยากรสำหรับแต่ละหัวข้อวิชาดำเนินไปอย่างเหมาะสม และสามารถสร้างบรรยากาศ ในการเรียนรู้ได้หรือไม่
 - 2.4.3 การกล่าวขอบคุณวิทยากรสำหรับแต่ละหัวข้อวิชาดำเนินไปอย่างเหมาะสมหรือไม่ และช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีแก่วิทยากร และผู้เข้าอบรมหรือไม่
 - 2.4.4 ช่วยให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้าอบรมอย่างเต็มใจ กระตือรือร้นหรือไม่
 - 2.4.5 มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับผู้เข้าอบรมหรือไม่
 - 2.5 สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
 - 2.5.1 การจัดสถานที่อบรม รวมทั้งโต๊ะ เก้าอี้ เหมาะสมหรือไม่
 - 2.5.2 อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศเหมาะสมหรือไม่
 - 2.5.3 แสงสว่างเพียงพอหรือไม่
 - 2.5.4 เสียงดังชัดเจนหรือไม่
 - 2.5.5 อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม มีเพียงพอหรือไม่
 - 2.5.6 มีสิ่งรบกวนต่าง ๆ ในระหว่างการฝึกอบรมหรือไม่ (เช่น เสียงรบกวน การเดินเข้าออก การตามผู้เข้าอบรม หรือวิทยากรไปรับโทรศัพท์บ่อยครั้ง)
3. ผลที่ได้จากการฝึกอบรม (Outputs) เป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมทั้งระบบ โดยอาจแบ่งการประเมินผลในช่วงนี้ออกได้เป็น 4 ระดับ หรือประเภท คือ
- 3.1 ชั้นปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้าอบรม - หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติที่ผู้เข้าอบรมมีต่อสิ่งต่อไปนี้
 - 3.1.1 ความเหมาะสมของหลักสูตรและหัวข้อวิชา

- 3.1.2 การดำเนินการฝึกอบรมของวิทยากร
- 3.1.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมความเหมาะสมในการบริหารโครงการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- 3.1.4 สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เข้าอบรม
- 3.1.5 ความคุ้มค่าในการเข้ารับการอบรม
- 3.2 ชั้นการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้าอบรมว่าเกิดการเรียนรู้จริงหรือไม่ โดยอาจแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ
 - 3.2.1 ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่
 - 3.2.2 ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นจากความรู้สึกรู้สึกของตนเองเพียงใด
- 3.3 ชั้นพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้าอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานแล้วว่ามี การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น หรือไม่ โดยอาจแยกประเด็นพิจารณา คือ
 - 3.3.1 ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่
 - 3.3.2 พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปในทางไหน ระดับใด ชั่วคราวหรือถาวรดีขึ้นหรือเลวลง
- 4. ชั้นผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Results) อาจแยกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ
 - 4.1 ผลที่องค์กรได้รับ - มีประเด็นที่ควรพิจารณา คือ
 - 4.1.1 ผลงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
 - 4.1.2 ผลลัพธ์ทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การลดค่าใช้จ่าย ลดการสูญเสียหรือของเสีย จากการผลิตหรือการดำเนินงาน ลดอุบัติเหตุ และลดความสิ้นเปลืองต่าง ๆ
 - 4.1.3 ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ของผู้ผ่านการอบรม
 - 4.1.4 การลดความขัดแย้ง บัตรสนเท่ห์ หรือข้อร้องเรียน ซึ่งมีผลมาจากการบริหารงาน หรือการดำเนินงานของผู้ผ่านการอบรม
 - 4.1.5 ความพึงพอใจ หรือความนิยมของผู้รับบริการ หรือหน่วยงานที่ประสานงานหรือดำเนินงานเกี่ยวเนื่องด้วยกับผู้ผ่านการอบรม
 - 4.2 ผลที่ผู้เข้าอบรมเองได้รับ - อาจพิจารณาได้จาก
 - 4.2.1 มีทักษะด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการเลื่อนระดับตำแหน่งเพียงใด
 - 4.2.2 ผู้ผ่านการอบรม มีความก้าวหน้าในสายงานเพียงใด
 - 4.2.3 มีทักษะด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งจะเป็นผู้บริหารสำหรับตำแหน่งที่ครองอยู่ และตำแหน่งใหม่เพียงใด (ในกรณีโครงการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร)

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผล

ยูทอนา มุ่งสมัคร (2539:16) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาถึงผลของงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542 : 26) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการวัดผลผลิตของงาน (Output) ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายถึงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้โครงการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิผลจะอธิบายถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือวิธีการที่จะทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ต่ำที่สุด

พิทยา บวรวัฒนา (2543:176) กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง การที่บุคคลในโครงการสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จของโครงการในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย

จากความหมายการประเมินประสิทธิผลที่หลาย ๆ ท่านกล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาพอสรุปได้ว่า เป็นการพิจารณาหรือการวัดถึงผลของงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของประสิทธิผล

การศึกษาความหมายของประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ สามารถแยกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ศึกษาในการสร้างทฤษฎี และการศึกษาวิจัย

ประเภทแรกซึ่งเป็นการศึกษาในการสร้างทฤษฎีนั้นเป็นการศึกษาซึ่งให้ความหมายแก่แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร จุดมุ่งหมายของทฤษฎีคือ เพื่อให้เป็นแนวทางในการวิจัยและปฏิบัติ ในขณะที่ผลการวิจัยจะช่วยปรับปรุงทฤษฎี การปฏิบัติในด้านการบริหารองค์กรก็จะมีพื้นฐานที่มั่นคงยิ่งขึ้นหากตั้งอยู่บนทฤษฎี

การศึกษาประเภทที่ 2 คือการศึกษารายละเอียดหรือจากการสังเกตจากการปฏิบัติจริง ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาส่วนประกอบของความมีประสิทธิภาพขององค์กร และความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้นดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของแคปโลว์ (Theodore Caplow's Theory)

การกล่าวในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติการขององค์กรแคปโลว์ (Caplow, 2007 : 119-124 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529 : 59-60) มุ่งที่จะสร้างสิ่งที่เขาเรียกว่า “แบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี” ถึงแม้จะทำอย่างคร่าว ๆ แบบไม่สมบูรณ์ ซึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์กรทุกประเภทหรือขนาด ไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์อย่างไร และเพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น และจำลองของแคปโลว์ เสนอแนะว่าประสิทธิผลขององค์กรสามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้ และประเมินผลโดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคง การวัดความมั่นคงขององค์กรหมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการรักษา โครงสร้างขององค์กรไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวป้อน และกระบวนการ ในทฤษฎีระบบ การซ้รักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้างรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบกิจการทั้งหมดที่มุ่งไปสู่การสร้างองค์กร ซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้สำเร็จ

2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กร ในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์กร วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือ โดยการ

ติดต่อสื่อสารซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธต่อกันระหว่างสมาชิก แนวความคิดนี้เทียบได้เท่ากับแนวความคิดของไพร์ช (Price) เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม และได้รับการตีความไปในด้านของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรม ซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์กับทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

3. ความสมัครใจ หมายถึง “ความสามารถขององค์กรในการจัดให้มีการมีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป” แนวคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกันกับแนวคิดด้านขวัญ หรือความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของพนักงาน

4. ความสำเร็จ หมายถึง “ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร” ซึ่งคล้ายคลึงกับคำว่าความสามารถในการผลิต และคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวคิดของไพร์ช ว่าประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายแต่แคปโลว์เน้นว่าประสิทธิผลเป็นผลรวมของปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการด้วยกันในขณะที่ไพร์ช เน้นประสิทธิผลในปัจจัยด้านเดียวคือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ว่าประสิทธิผลประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้องกับแนวความคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

การประเมินประสิทธิผล

มอท (Mott, 1972: 20-24 อ้างถึงใน ภรณ์ (กีร์บุตร) มหานนท์, 2529: 66-67) ได้ทำการสำรวจเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรอย่างกว้างขวาง มอทเสนอสมมุติฐานว่า ประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการปรับตัว และ 3) ความสามารถยืดหยุ่นได้ สมมุติฐานนี้กล่าวอย่างง่าย ๆ ว่าประสิทธิผลทั้งหมดขององค์กรสัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัย 3 ประการนี้ วิธีการซึ่ง มอท ใช้ในการวัดตัวแปรทั้ง 3 มีดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต วัดจากเฉลี่ยคำตอบของสมาชิกในองค์กรที่ให้ตอบแบบประเมินใน 3 ประเด็นด้วยกัน โดยขอให้ผู้ตอบประเมิน 1) ปริมาณ 2)คุณภาพ และ 3)ประสิทธิภาพของงานที่ทำให้องค์กร วิธีการของมอทในเรื่องนี้อาจจะไม่ใช่ที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางนัก เพราะแนวความคิดของมอท ในการวัดผลผลิตมิได้ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และผลผลิตต่อชั่วโมงในการทำงาน อย่างไรก็ตามใช้กันอย่างกว้างขวางมาวิเคราะห์

2. ความสามารถในการปรับตัว วัดโดยการถามคำถาม 4 ข้อแก่ผู้ตอบคำถามแต่ละข้อเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม และการแก้ไขปัญหาโดยรวมถึงคำถามที่สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการ และระเบียบใหม่ ๆ และสะท้อนให้เห็นถึงอัตราส่วนของบุคคล ซึ่งยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ดังนั้น ตัวแปรข้อนี้จึงรวมถึงแนวความคิดเรื่องการผสมผสานของแคปโลว์ไว้ด้วย

3. ความสามารถยืดหยุ่นได้ วัดโดยการถามคำถามซึ่งขอให้ผู้ตอบประเมินว่าคนในองค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เช่น เครื่องจักรเสีย งานล้นมืออย่างไม่คาดคิดไว้ก่อน หรือมีการเร่งหมายกำหนดการทำงานให้เร็วขึ้นมาอย่างด่วน

ประสิทธิผลทั้งหมดขององค์กรได้จากการวัดจากคำตอบโดยเฉลี่ยคำตอบ 8 ข้อ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรทั้ง 3 ซึ่ง มอท รายงานว่าสัมพันธ์กันดีพอสมควร

ฮอย และมิสคอลล (Hoy & Miskel, 2001: 289-307) ได้เสนอ รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรสามารถแบ่งได้ 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในเชิงเป้าหมาย เป็นรูปแบบการประเมินใช้เป็นเกณฑ์ โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับที่ระดับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งสามารถวัดได้จากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในเชิงระบบทรัพยากร เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นปัจจัยป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ให้พิจารณาที่ความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่า และที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้เกณฑ์หลายอย่าง โดยพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ เช่น มอท (Mott, 1972: 27 อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536: 34) ได้กำหนดเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว และ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

ประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร

Philip and Schmidt (2003) ได้นำ Training Scorecard มาใช้ในการติดตาม รวบรวม สังเคราะห์ และรายงานข้อมูล 5 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในช่วงเวลาต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลในแต่ละประเด็นดังกล่าวที่ใช้เป็นตัวชี้วัด ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยา (Reactive) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินการนำไปใช้ (Behavior Application) ผลต่อองค์กร (business impact) และผลตอบแทนจากการลงทุน (return on investment) หรือผลตอบแทนที่เป็นนามธรรม (Intangible Benefits) โดยแต่ละประเด็นมีข้อความดังนี้

ประเด็นที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reactive) ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และความพึงพอใจในโครงการหลักสูตร

ประเด็นที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) สามารถประเมินตนเอง ทีมงาน วิทยากรได้อย่างไม่เป็นทางการ และสามารถทดสอบวัตถุประสงค์ ผลการปฏิบัติงานหรือแบบจำลองได้อย่างเป็นทางการ การประเมินตนเองจากการเรียนรู้อาจทำได้โดยการถามผู้เข้ารับการอบรมถึงระดับของผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ ดังนี้

1. ความเข้าใจในความรู้และทักษะที่ได้รับ
2. ความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับ
3. ความมั่นใจในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้

ประเด็นที่ 3 การประเมินการนำไปใช้ (Behavior Application) เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการทำงาน ขณะที่ผลที่ได้จากการฝึกอบรมได้นำไปประยุกต์ใช้ข้อมูลที่เก็บได้จากการติดตามหรือแบบประเมินในคำถามที่สำคัญดังนี้

1. ความสำคัญของความรู้และทักษะที่ได้รับต่องานที่ทำ
2. ความถี่ในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับใหม่ไปใช้
3. ประสิทธิผลความคุ้มค่าของความรู้และทักษะเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงาน

ประเด็นที่ 4 ผลต่อองค์กร (Business Impact) เป็นผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจได้มาจากข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลปฐมภูมิโดยการใช้แบบประเมินในการติดตามผลก็ได้ ขึ้นอยู่กับรูปแบบของโครงการ หลักสูตรและวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยมีข้อมูลที่ต้องรวบรวม ดังนี้

1. ระดับผลผลิต
2. คุณภาพ
3. การควบคุมต้นทุน
4. ความพึงพอใจของบุคลากร

ประเด็นที่ 5 ผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment) เป็นการวัดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินของโครงการหลักสูตรที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับต้นทุนของโครงการหลักสูตร ซึ่งในการจัดการฝึกอบรมมีต้นทุนค่อนข้างสูง วิธีการนี้ใช้เพื่อเปลี่ยนข้อมูลให้สามารถรายงานผลได้ โดยการคำนวณผลตอบแทนจากการลงทุน แต่เนื่องจากผลตอบแทนดังกล่าวของกรมไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้จึงวัดผลตอบแทนที่เป็นนามธรรม เนื่องจากการเปลี่ยนข้อมูลให้เป็นรูปของตัวเงินค่อนข้างยุ่งยากจึงใช้วิธีการนี้แทน โดยใช้ข้อความดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น
2. ความขัดแย้งที่ลดลง
3. ความเครียดที่ลดลง
4. การทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ

จาก Phillip and Schmidt (2003) ได้นำ Training Scorecard มาใช้เมื่อต้องการติดตาม รวบรวม สังเคราะห์ และรายงานข้อมูล 5 ประเด็นที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ในช่วงเวลาต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลในแต่ละประเด็นดังกล่าวที่ใช้เป็นตัวชี้วัด ได้แก่ การประเมินปฏิภิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินการนำไปใช้ ผลต่อองค์กร และผลตอบแทนจากการลงทุน หรือผลตอบแทนที่เป็นนามธรรม โดยแต่ละประเด็นสามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของผู้ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศได้เป็น 4 ประเด็น โดยในแต่ละประเด็นมีตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การประเมินปฏิภิกิริยาและการประเมินการเรียนรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ตัวชี้วัด ได้แก่

1. การเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี
2. การเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ หรือทักษะในการทำงาน
3. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

ประเด็นที่ 2 การประเมินการนำไปใช้ที่ได้จากการส่งเสริมการพัฒนาที่ทีมงานตัวชี้วัด ได้แก่

1. การปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นผู้หน้าที่ดีของทีมงาน
2. การลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด
3. มีการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
4. ส่งเสริมภาวะผู้นำของทีมงานที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด
5. มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน
6. เพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน

ประเด็นที่ 3 ผลต่อองค์กรที่ได้จากการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัด ได้แก่

1. การลดต้นทุน
2. การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. การเพิ่มผลผลิต

4. การเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ประเด็นที่ 4 ผลตอบแทนจากการลงทุน หรือผลตอบแทนที่เป็นนามธรรมที่ได้จากความพึงพอใจตัวชี้วัด ได้แก่

1. หลักสูตรนี้ตรงกับความพึงพอใจที่คาดหวัง
2. ระดับการเรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
3. การศึกษา ฝึกอบรมและดูงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิผล ให้กับหน่วยงาน
4. ความประทับใจและยินดีแนะนำการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น

การวัดระดับการเป็นผู้สนับสนุนองค์กรของลูกค้า (Net Promoter Score, NPS)

ในเกณฑ์ประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หมวด 3 คือเรื่องของการมุ่งเน้นที่ลูกค้าและตลาด (Customer and Market Focus) ซึ่งรายละเอียดของเกณฑ์การประเมินรางวัลนั้นมีหัวข้อประเมินในเรื่องของการวัดผลความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction Survey) รวมอยู่ด้วย เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ ความพึงพอใจของลูกค้า และทำการปรับปรุงการทำงานและการให้บริการ ยกกระดับความพึงพอใจลูกค้าให้สูงขึ้น

ปัจจุบันมีการนำเสนอตัวชี้วัดในมิติของความพึงพอใจ และความรู้สึกร่วมของลูกค้าที่มีต่อองค์กร ตัวชี้วัดนี้เป็นตัวชี้วัดที่วัดถึงความรู้สึกของลูกค้า เป็นตัวชี้วัดที่มีความลึกกว่าการวัดความพึงพอใจของลูกค้าเพราะเป็นการวัดระดับการเป็นผู้สนับสนุนองค์กรของลูกค้า (Net Promoter Score, NPS) ซึ่งเป็นความรู้สึกโดยรวมของลูกค้าว่าจะสนับสนุนองค์กรเราต่อไปหรือไม่ ในระดับใด ตัวชี้วัดนี้ ท่านสามารถนำไปใช้ประเมินต่อยอดจากการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าก็ได้ องค์กรในเมืองไทยที่นำเครื่องมือ NPS Score มาใช้ ยกตัวอย่างเช่น บมจ.อยุธยา อลิแวนซ์ ซีพี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา เป็นต้น รายละเอียดการนำเอาเครื่องมือ NPS (Net Promoter Score) ระดับการเป็นผู้สนับสนุนองค์กร มาใช้โดยมีรายละเอียดดังนี้

NPS ย่อมาจากคำว่า Net Promoter Score คือ ค่าสุทธิของลูกค้าผู้ซึ่งจะแนะนำองค์กรเราต่อคนรอบข้าง ว่าให้ใช้บริการของเราเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่น่าิยม เป็นตัวชี้วัดความภักดีของลูกค้าที่พัฒนาโดย Fred Reichheld, Bain & Company และ Satmetrix ในปี 2003 Reichheld วิจารณ์บทความธุรกิจเรื่อง "The One คุณต้องเติบโต". ที่ให้ความสำคัญในการนำเสนอผลประโยชน์ของวิธีการเก็บฐานลูกค้าเก่า โดยลดความซับซ้อนและการสื่อสารลง มีการสร้าง "promoters" เพื่อเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของกิจการ และลด "detractors" ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการสูญหายของกิจการ แนวคิดนี้เกิดจากการขยายความพึงพอใจที่ทุกภาคส่วนมีการวิเคราะห์ แต่ไม่มีการเปรียบเทียบกลุ่มของผู้มีอิทธิพลซึ่งเมื่อมีการเปรียบเทียบกลุ่มผู้มีอิทธิพลจะทำให้ผลการดำเนินงานที่สามารถเปรียบเทียบข้ามหน่วยธุรกิจและแม้กระทั่งในอุตสาหกรรมและ ตีความหมายที่เพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงในแนวโน้มพึงพอใจของลูกค้าในช่วงเวลาต่างๆกันได้

ระดับคะแนนที่ใช้ดำเนินการใน Net Promoter Score มีระดับ 0 ถึง 10 โดยแปลความให้ 10 คือ"มีแนวโน้มอย่างมาก"และ 0 คือ"ไม่มีแนวโน้ม..." วิธีการคือสร้างข้อความที่มีข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มที่ผู้รับบริการอยากจะแนะนำบริษัท/องค์กรของเราให้ เพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยแบ่งประเภทเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่ม Promoters (9-10 คะแนน)

กลุ่ม Passives (7-8 คะแนน)

กลุ่ม Detractors (0-6 คะแนน)

ร้อยละของ detractors จะหักออกจากร้อยละของ promoters จะได้รับคะแนนสนับสนุนสุทธิ (NPS) NPS สามารถมีค่าต่ำสุดที่ -100 (ทุกคนเป็น Detractors) หรือสูงสุดที่ 100 (ทุกคนเป็น promoters) NPS ไม่ได้เป็นเปอร์เซ็นต์ แต่เป็นค่าที่มีสัญลักษณ์ + หรือ - โดยแปลผลเมื่อเป็นบวก (เช่นสูงกว่าศูนย์) แสดงว่ารู้สึกกับองค์กรดีเมื่อมีโอกาสจะแสดงให้ผู้อื่นรับรู้รายละเอียดการให้บริการ/สินค้ากับผู้อื่นต่อไป มีการชักชวนลูกค้าอื่นมาเป็นลูกค้าของบริษัท/องค์กร ด้วยเหตุผลเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้กับพนักงานและทีมงานดำเนินการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรให้มีทิศทางที่ดีขึ้นได้

Reichheld ยังเสนอแนวทางการส่งเสริมการขาย ที่มีผลมาจากคะแนน NPS ว่าสามารถนำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้องค์กรเน้นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการสำหรับลูกค้า โดยใช้คะแนนไปเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์กับสุทธิเติบโตของรายได้ ซึ่งเมื่อมีการเปรียบเทียบจะพบว่า ในช่วงที่มีคะแนน NPS ที่ดี รายได้ของแต่ละบริษัทก็ดีขึ้นตามไปด้วย ส่งผลถึงการเจริญเติบโตของธุรกิจ ซึ่งงานวิจัยอิสระหลายผลงานยังยืนยันถึงความสัมพันธ์นี้และเสนอเป็นวิธีการส่งเสริมการขาย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่สร้างขึ้นเพื่อแนะนำ แต่ใช้ค่า NPS แสดงอำนาจหรือการทำนายผลประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับ

4. โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรมชลประทาน

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกรมชลประทานจะแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงสร้าง
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

1. โครงสร้าง

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรมชลประทาน มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 26 สำนัก

2 สำนักงาน 4 กอง 3 กลุ่ม 1 ศูนย์ ดังต่อไปนี้

- 1.1 สำนักงานเลขานุการกรม
- 1.2 กองการเงินและบัญชี
- 1.3 กองกฎหมายและที่ดิน
- 1.4 กองแผนงาน
- 1.5 กองพัสดุ
- 1.6 ศูนย์สารสนเทศ
- 1.7 สำนักเครื่องจักรกล
- 1.8 สำนักโครงการขนาดใหญ่
- 1.9 สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง
- 1.10 – 1.26 สำนักชลประทานที่ 1-17
- 1.27 สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ
- 1.28 สำนักบริหารโครงการ
- 1.29 สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล

- 1.30 สำนักวิจัยและพัฒนา
- 1.31 สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา
- 1.32 สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม
- 1.33 สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 1.34 กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 1.35 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 1.36 กลุ่มกิจกรรมพิเศษ

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

น้ำสมบูรณ์ สนับสนุนการผลิต เสริมสร้างคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง

พันธกิจ

1. พัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้สมดุล
2. บริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ทัวถึง เป็นธรรม และยั่งยืน
3. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำทุกระดับอย่างบูรณาการ
4. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาแหล่งน้ำ
2. การบริหารจัดการน้ำ
3. การป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ

เป้าประสงค์

กรมชลประทาน ได้กำหนดเป้าประสงค์ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือด้าน ประสิทธิภาพตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร มีจำนวน 16 เป้าประสงค์ คือ

ก. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

1. มีปริมาณน้ำเก็บกักและพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น
2. ทุกภาคส่วนได้รับน้ำอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
3. ความสูญเสียอันเนื่องจากภัยอันเกิดจากน้ำ

ข. ด้านคุณภาพการให้บริการ

4. อาคารชลประทานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
5. ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำความพึงพอใจจากการบริหารน้ำ
6. คุณภาพน้ำได้เกณฑ์มาตรฐาน

ค. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

7. การก่อสร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุงแล้วเสร็จตามแผนงาน
8. การเตรียมความพร้อมก่อนการก่อสร้างเป็นไปตามแผนงาน
9. ประชาชน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
10. มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

11. มีการวางแผน และการดำเนินการบริหารจัดการน้ำที่ดี
12. มีผลการศึกษา วิจัยและการพัฒนาสนับสนุนการดำเนินงาน
13. มีระเบียบและกฎหมายที่ทันสมัย

ง. ด้านการพัฒนาองค์กร

14. ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพ
15. บุคลากรมีสมรรถนะ และขวัญกำลังใจในการทำงาน
16. มีระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

ประเด็นในการศึกษา

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้แนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดประเด็นการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 หน่วยงานในสังกัดกรมชลประทาน ได้แก่

1.1.1 หน่วยงานสังกัดสำนัก/กองส่วนกลาง ได้แก่ สำนักเลขานุการกรม กองการเงินและบัญชี กองกฎหมายและที่ดิน กองแผนงาน กองพัสดุ สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มกิจกรรมพิเศษ กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักจัดรูปที่ดินกลาง ศูนย์สารสนเทศ สำนักเครื่องจักรกล สำนักโครงการขนาดใหญ่ สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักวิจัยและพัฒนา และสำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ

1.1.2 หน่วยงานสังกัดส่วนกลางแต่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คือ สังกัดสำนักชลประทานที่ 1-17 ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนวิศวกรรมบริหาร ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา ส่วนปฏิบัติการ ส่วนเครื่องจักรกล โครงการชลประทานจังหวัด โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา และโครงการก่อสร้าง

2. ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน

2 ด้าน คือ

2.1 ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน

2.2 ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามสมรรถนะหลักข้าราชการพลเรือน สมรรถนะหลักข้าราชการกรมชลประทาน สมรรถนะการบริหารและสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัชฎา แก้วเปีย. (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับทุนศึกษาเพิ่มเติมต่อการนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับการนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มี การนำความรู้มา

ปรับใช้อยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาอุปสรรคในการนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นปัญหาอุปสรรคในการนำความรู้ที่มีสาเหตุมาจากองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก อีกทั้งทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาการนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีนโยบายสร้างจิตสำนึกในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร การมีนโยบายการจัดทำแผนการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและควรมีการปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2531) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง : ศึกษาเฉพาะการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ พบว่า ข้าราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงซึ่งเคยได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในทางวิชาการ และประสบการณ์ และเห็นว่าควรมีการปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยการให้ทุนแก่ข้าราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการทำวิจัย

การประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศผู้วิจัยได้ดำเนินการมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. กำหนดประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. คำถามวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์ในการเทียบเคียงประสิทธิผลความคุ้มค่า
8. เกณฑ์การประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน
9. การใช้ค่าดัชนีวัดความพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น

ของบุคลากรกรมชลประทานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score)

1. กำหนดประชากร

ประชากร คือ บุคลากรของกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2549 – พ.ศ.2553 จำนวน 227 คน

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 : ส่วนฝึกอบรม กรมชลประทาน)

สำนัก / กอง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ (คน)
ส่วนกลาง	9	6
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	3
กองพัสดุ	1	1
กองแผนงาน	3	2
กองการเงินและบัญชี	7	7
กองกฎหมายและที่ดิน	2	0
สำนักกฤษฎีกาและบริหารน้ำ	13	9
สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	8	1
สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อประชาชน	5	5
สำนักบริหารโครงการ	15	11
สำนักเครื่องจักรกล	6	3

สำนัก / กอง	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ ข้อมูลได้ (คน)
สำนักโครงการขนาดใหญ่	7	0
สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	5	4
สำนักวิจัยและพัฒนา	6	6
สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล	1	0
สำนักชลประทานที่ 1	10	10
สำนักชลประทานที่ 2	6	6
สำนักชลประทานที่ 3	4	4
สำนักชลประทานที่ 4	5	0
สำนักชลประทานที่ 5	6	2
สำนักชลประทานที่ 6	10	10
สำนักชลประทานที่ 7	11	11
สำนักชลประทานที่ 8	10	10
สำนักชลประทานที่ 9	11	11
สำนักชลประทานที่ 10	8	4
สำนักชลประทานที่ 11	15	15
สำนักชลประทานที่ 12	13	13
สำนักชลประทานที่ 13	7	7
สำนักชลประทานที่ 14	6	5
สำนักชลประทานที่ 15	5	4
สำนักชลประทานที่ 16	6	4
สำนักชลประทานที่ 17	2	2
รวม	227	166

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบประเมินประสิทธิภาพความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ โดยแบ่งแบบประเมินออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ได้แก่

อายุ

วุฒิการศึกษา

อายุราชการ

ตำแหน่งในสายงาน

ประเภทของทุน

ประเภทของแหล่งเงินทุน

การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ภายหลังจากได้รับทุน

ตอนที่ 2 แบบประเมินผลการได้รับทุนไปต่างประเทศ โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น และในแต่ละประเด็น ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเอง

1. การเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี
2. การเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ หรือทักษะในการทำงาน
3. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนางาน

1. ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดีของทีมงาน
2. ลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด
3. มีการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
4. ส่งเสริมภาวะผู้นำของทีมงานที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด
5. มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน
6. เพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม

1. การลดต้นทุน
2. การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. การเพิ่มผลผลิต
4. การเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

1. ความพึงพอใจที่คาดหวังจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
2. การเรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
3. ประสิทธิภาพต่อหน่วยงานที่เกิดจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
4. ความประทับใจและยินดีแนะนำการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น

ตอนที่ 3 แบบประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ในประเด็น

1. การรายงานผลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศต่อผู้บังคับบัญชา
2. การนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศมาใช้ประโยชน์
3. การสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม
4. การนำผลงานไปใช้ประโยชน์
5. การพัฒนา / ขยายผลงานต่อไปในอนาคต
6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 4 คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น ในการศึกษาได้ใช้กำหนดคำถามวิจัย การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงปริมาณประกอบกัน โดยเป็นไปตามกรอบในการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ที่ต้องประกอบด้วย แนวคิดด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน การพัฒนาองค์กร และความพึงพอใจจากการเข้ารับการพัฒนา ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

4. คำถามวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงกำหนดคำถามวิจัยได้ว่า ระดับประสิทธิผลความคุ้มค่าการพัฒนาบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับใด

อธิบายถึงข้อมูลทั่วไป และการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน เพื่อเปรียบเทียบหาลักษณะที่พึงประสงค์ที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน โดยพิจารณาแต่ละลักษณะตามตัวชี้วัด จำแนกตามตัวชี้วัดที่ทำการศึกษว่าสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิผลความคุ้มค่าหรือไม่ และการสร้างฐานเทียบเคียงตามเกณฑ์และวัดประสิทธิผลความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน คือ การหาค่าร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่เห็นว่าการพัฒนาดังกล่าวมีประโยชน์หรือไม่ จำแนกตาม ประเด็นและตัวชี้วัด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. จัดทำบันทึกข้อความ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ของกรมชลประทานไปทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินและรวบรวมแบบประเมินส่งคืน
2. ผู้วิจัยนำแบบประเมิน จำนวน 227 ชุด ส่งตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม ให้ดำเนินการตอบแบบประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลและรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด
3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบบประเมินที่ได้รับคืน มีจำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.13

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ใน 4 ประเด็นตามกรอบ Training Scorecards ได้แก่ ประโยชน์ด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และความพึงพอใจในหลักสูตรที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ โดยอาศัยตัวชี้วัด ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และหาค่าร้อยละ เทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน ในภาพรวมที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 เกณฑ์ในการประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน สำหรับการติดตามผลของการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานของบุคลากรของกรมชลประทาน ตาม

เกณฑ์การติดตามผลโครงการฝึกอบรม ในคู่มือเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม และในประเด็นความพึงพอใจในหลักสูตรที่ไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานให้ ใช้ค่าดัชนีวัดพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นของบุคลากรกรมชลประทานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score) ส่วนในคำถามปลายเปิดผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอผลการวิจัยในเชิงบรรยาย

3. รวบรวมผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและทำการจัดหมวดหมู่และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในเชิงบรรยายเพื่อนำไปประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

7. เกณฑ์ในการเทียบเคียงประสิทธิผลความคุ้มค่า

เกณฑ์ในการเทียบเคียงประสิทธิผลความคุ้มค่า สำหรับการประเมินผลของการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานของบุคลากรของกรมชลประทาน ตามเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของโครงการฝึกอบรม ในคู่มือเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม (ส่วนฝึกอบรม กรมชลประทาน , 2553) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน ได้แก่

ร้อยละ 70 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเห็นว่าการพัฒนาด้วยการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานมีประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

ร้อยละ 70 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเห็นว่าการพัฒนาด้วยการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานมีประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนางาน

ร้อยละ 70 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเห็นว่าการพัฒนาการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานมีประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร

ร้อยละ 70 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน

8. เกณฑ์การประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน

เกณฑ์ในการประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน สำหรับการติดตามผลของการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานของบุคลากรของกรมชลประทาน ตามเกณฑ์การติดตามผลโครงการฝึกอบรม ในคู่มือเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม (ส่วนฝึกอบรม กรมชลประทาน , 2553) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน ได้แก่

คะแนนเฉลี่ยรวม 80% ขึ้นไป = คุ้มค่าในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยรวม 66 – 79% = คุ้มค่าในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยรวม 51 – 65% = คุ้มค่าในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยรวมไม่เกิน 50% = ไม่คุ้มค่า

9. การใช้ค่าดัชนีวัดความพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นของบุคลากรกรมชลประทานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score)

ค่าดัชนีวัดความพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น (Net Promoter Score, NPS) ซึ่งเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคลากรว่าพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นต่อไปหรือไม่

NPS ย่อมาจากคำว่า Net Promoter Score คือ ค่าสุทธิของบุคลากรผู้ซึ่งมีความพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่ยิยมใช้ในปัจจุบัน

NPS เป็นการประเมินค่าระดับความพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น จากบุคลากรโดยสอบถามบุคลากรแต่ละคนว่า “ท่านจะแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นไหม” แล้วให้บุคลากรประเมินว่า ด้วยค่าระดับคะแนนที่ให้ได้ตั้งแต่ 0 ถึง 10 ขึ้นอยู่กับบุคลากรจะให้คะแนนเท่าใด

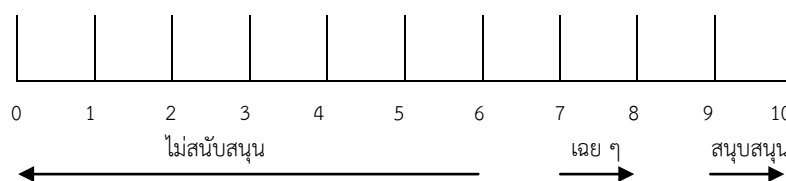
การประเมินแบบ NPS นั้นเกิดจากหลักการที่ว่า ถ้าหากบุคลากรมีพึงพอใจ และยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น จะทำให้คนที่ได้รับการแนะนำนั้นมีความรู้ในหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานนั้นด้วย ถือว่าเราได้บุคลากรใหม่ที่มีความรู้จากคำแนะนำของเพื่อน อีกทั้งองค์กรของเรามีต้องลงทุนในการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ใหม่ ๆ จากการแนะนำต่ออยู่เสมอ

1. วิธีการในการทำ NPS ขององค์กรก็คือ การสัมภาษณ์หรือสอบถามบุคลากรที่เคยได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

2. สัมภาษณ์บุคลากรผู้ที่เคยได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานด้วยคำถามว่า “จากคะแนน 0 ถึง 10 ท่านพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นอยู่ในระดับใด”

3. นำคะแนนที่ได้ของบุคลากรแต่ละรายมาวิเคราะห์ผลรวมของบุคลากรว่าพึงพอใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานสาขาวิชา/หลักสูตรนี้ให้ผู้อื่นอยู่ในระดับใด

ท่านพึงพอใจและยินดีแนะนำการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานสาขาวิชา/หลักสูตรนี้ให้ผู้อื่นมากน้อยเพียงใด



หลักการในการวิเคราะห์คือ

- บุคลากรผู้ให้คะแนน 9-10 คือ บุคลากรที่มีความพึงพอใจและยินดีแนะนำ (Promoter) การศึกษา ฝึกอบรม และดูงานสาขาวิชา/หลักสูตรนี้ให้ผู้อื่น

- บุคลากรผู้ให้คะแนน 7-8 คือ บุคลากรทั่วไป/เฉยๆ (Passive)

- บุคลากรผู้ให้คะแนน 0-6 คือ บุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจและไม่ยินดีแนะนำ (Detractor) การศึกษา ฝึกอบรม และดูงานสาขาวิชา/หลักสูตรนี้ให้ผู้อื่น

Net Promoter Score (NPS) = % บุคลากรที่มีความพึงพอใจและยินดีแนะนำ - % บุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจและไม่ยินดีแนะนำ

ค่า NPS เป็นตัวชี้วัดหนึ่งซึ่งทราบถึงการที่บุคลากรมีความพึงพอใจ และยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น ซึ่งองค์กรสามารถนำมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบถึงความรู้สึกของบุคลากรและทราบถึงประเด็นที่องค์กรต้องพัฒนาต่อไปได้

สรุปได้ว่าเครื่องมือการประเมินค้นหาความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น สามารถนำมาใช้ได้ ตามความเหมาะสมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรหรือ NPS ระดับการเป็นผู้สนับสนุนองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าก็คือ การนำเอาความเห็นของบุคลากรนั้นมาใช้ในการปรับปรุง เพื่อให้การบริการขององค์กรดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และตอบเจตจำนงของบุคลากรอย่างแท้จริง องค์กรไม่ควรให้ผลการทำสำรวจความเห็นของบุคลากรจบลงในห้องประชุมที่นำเสนอผลเท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและ
ดูงานต่างประเทศ

จากการศึกษาประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา
ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศได้แบ่งการศึกษาเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คือข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ตอนที่ 2 คือการเทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม
และดูงานต่างประเทศเพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ
(Percentage) และเทียบเคียงเกณฑ์การประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน

ตอนที่ 3 การเทียบเคียงเกณฑ์การวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทานด้วยการใช้
คะแนน NPS (Net Promoter Score)

ตอนที่ 3 คือการประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงานโดยรวบรวมความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในเชิงบรรยายเพื่อประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการ
ปฏิบัติงานหลังจากการได้รับทุนไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ เฉพาะหลักสูตรที่
บุคลากรของกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.
2549 – พ.ศ.2553 จำนวน 166 คน จากผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมด 227 คน คิดเป็นร้อยละ 73.13

ได้ศึกษาใน 6 ประเด็น คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง ประเภทของทุนที่ได้รับ
ระยะเวลา การเปลี่ยนแปลงหน้าที่หลังจากที่ได้รับทุน

ตารางที่ 1 เพศของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	149	89.8
หญิง	17	10.2
รวม	166	100

จากตารางที่ 1 เพศของบุคลากรบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศมากที่สุด
คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 10.2

ตารางที่ 2 อายุของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	10	6.0
36 – 40 ปี	30	18.1
41 – 45 ปี	34	20.5
46 – 50 ปี	32	19.3
51 – 55 ปี	31	18.7
มากกว่า 55 ปี	29	17.5
รวม	166	100

จากตารางที่ 2 อายุของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 ช่วงอายุ 51 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 ช่วงอายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.1 ช่วงอายุมากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.5 และช่วงอายุน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตารางที่ 3 วุฒิการศึกษาของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	9	5.4
ปริญญาโท	78	47.0
ปริญญาตรี	78	47.0
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.6
รวม	166	100

จากตารางที่ 3 วุฒิการศึกษาของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ที่มากที่สุด คือ วุฒิปริญญาโท และวุฒิวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.0 เท่ากัน รองลงมาคือ วุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 5.4 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 4 อายุราชการของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	3	1.8
10 – 20 ปี	55	33.1
21 – 30 ปี	72	43.4
มากกว่า 30 ปี	36	21.7
รวม	166	100

จากตารางที่ 4 อายุราชการของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ที่มากที่สุด คือ ช่วงอายุราชการ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ ช่วงอายุราชการ 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 อายุราชการมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.7 และน้อยที่สุด คือ อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 5 ตำแหน่งของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	2	1.2
ผู้เชี่ยวชาญ	6	3.6
ผู้อำนวยการสำนัก	5	3.0
ผู้อำนวยการกอง	2	1.2
ผู้อำนวยการโครงการ	3	1.8
วิศวกรชลประทาน	39	23.5
วิศวกรเครื่องกล	2	1.2
วิศวกรโยธา	10	6.0
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	3	1.8
นักวิชาการเงินและบัญชี	4	2.4
นักจัดการงานทั่วไป	3	1.8
นักวิเทศสัมพันธ์	1	0.6
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	1.2
นักอุทกวิทยา	4	2.4
เศรษฐกร	1	0.6
นายช่างเครื่องกล	1	0.6
นายช่างชลประทาน	75	45.2
นายช่างไฟฟ้า	1	0.6
นายช่างโยธา	1	0.6
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	1.2
เจ้าพนักงานการเกษตร	1	0.6
ช่างฝีมือสนาม	1	0.6
พนักงานชลประทาน	1	0.6
รวม	166	100

จากตารางที่ 5 ตำแหน่งของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ที่มากที่สุด คือ ตำแหน่งนายช่างชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา คือ ตำแหน่งวิศวกรชลประทาน คิดเป็นร้อยละ

23.5 ตำแหน่งวิศวกรโยธา คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี และตำแหน่งนักอุทกวิทยา คิดเป็นร้อยละ 2.4 เท่ากัน ตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม และตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 1.8 เท่ากัน ตำแหน่งผู้บริหาร , ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง , ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล , ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 1.2 เท่ากัน และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ , ตำแหน่งเศรษฐกร , ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล , ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า , ตำแหน่งนายช่างโยธา , ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร, ตำแหน่งช่างฝีมือสนาม และตำแหน่งพนักงานชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 0.6 เท่ากัน

ตารางที่ 6 ระดับของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการสูง	7	4.2
ผู้อำนวยการต้น	6	3.6
เชี่ยวชาญ	8	4.8
ชำนาญการพิเศษ	14	8.4
ชำนาญการ	47	28.3
ปฏิบัติการ	3	1.8
อาวุโส	31	18.7
ชำนาญงาน	50	30.1
รวม	166	100

จากตารางที่ 6 ระดับของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศที่มากที่สุด คือ ระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 28.3 ระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 18.7 ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 8.4 ระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 4.8 ระดับผู้อำนวยการสูง คิดเป็นร้อยละ 4.2 ระดับผู้อำนวยการต้น คิดเป็นร้อยละ 3.6 ระดับที่น้อยที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 7 สำนัก / กองของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

สำนัก / กอง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ส่วนกลาง	9	3.9
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	1.3
กองพัสดุ	1	0.4
กองแผนงาน	2	0.9
กองการเงินและบัญชี	7	3.0
กองกฎหมายและที่ดิน	2	0.9
สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	13	5.7
สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	8	3.5
สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อประชาชน	5	2.2
สำนักบริหารโครงการ	15	6.5
สำนักเครื่องจักรกล	6	2.6
สำนักโครงการขนาดใหญ่	7	3.0
สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	5	2.2
สำนักวิจัยและพัฒนา	6	2.6
สำนักชลประทานที่ 1	10	4.3
สำนักชลประทานที่ 2	6	2.6
สำนักชลประทานที่ 3	4	2.4
สำนักชลประทานที่ 4	5	2.2
สำนักชลประทานที่ 5	6	2.6
สำนักชลประทานที่ 6	10	4.3
สำนักชลประทานที่ 7	11	4.8
สำนักชลประทานที่ 8	11	4.8
สำนักชลประทานที่ 9	10	4.3
สำนักชลประทานที่ 10	8	3.5
สำนักชลประทานที่ 11	15	6.5
สำนักชลประทานที่ 12	13	5.7
สำนักชลประทานที่ 13	7	3.0
สำนักชลประทานที่ 14	6	2.6
สำนักชลประทานที่ 15	5	2.2
สำนักชลประทานที่ 16	6	2.6

สำนัก / กอง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
สำนักชลประทานที่ 17	2	0.9
รวม	227	100

จากตารางที่ 7 สำนัก / กองของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศที่มากที่สุด คือ สำนักบริหารโครงการ และสำนักชลประทานที่ 11 คิดเป็นร้อยละ 6.5 รองลงมา คือ สำนักอุทกวิทยา และบริหารน้ำ และสำนักชลประทานที่ 12 คิดเป็นร้อยละ 5.7 สำนักชลประทานที่ 7 และสำนักชลประทานที่ 8 คิดเป็นร้อยละ 4.8 เท่ากัน สำนักชลประทานที่ 1 , สำนักชลประทานที่ 6 และสำนักชลประทานที่ 9 คิดเป็นร้อยละ 4.3 เท่ากัน ส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.9 สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา และสำนักชลประทานที่ 10 คิดเป็นร้อยละ 3.5 เท่ากัน กองการเงินและบัญชี , สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักชลประทานที่ 13 คิดเป็นร้อยละ 3.0 เท่ากัน สำนักเครื่องจักรกล , สำนักวิจัยและพัฒนา , สำนักชลประทานที่ 2 , สำนักชลประทานที่ 5, สำนักชลประทานที่ 14 และสำนักชลประทานที่ 16 คิดเป็นร้อยละ 2.6 เท่ากัน สำนักชลประทานที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 2.4 สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อประชาชน , สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม , สำนักชลประทานที่ 4 และสำนักชลประทานที่ 15 คิดเป็นร้อยละ 2.2 เท่ากัน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ 1.3 กองแผนงาน , กองกฎหมายและที่ดินและสำนักชลประทานที่ 17 คิดเป็นร้อยละ 0.9 และสำนัก / กองที่น้อยที่สุด คือ กองพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 8 ประเภททุนของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ประเภททุน	จำนวน	ร้อยละ
ศึกษา	6	3.6
ฝึกอบรม	88	53.0
ดูงาน	72	43.4
รวม	166	100

จากตาราง 8 บุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศมากที่สุด คือ ฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ ทุนดูงาน คิดเป็นร้อยละ 43.4 และน้อยที่สุด คือ ทุนศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตารางที่ 9 ระดับทุนการศึกษาต่อของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาต่างประเทศ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	5	62.5
ปริญญาโท	3	37.5
รวม	8	100

จากตาราง 9 ระดับทุนการศึกษาต่อของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาต่างประเทศมากที่สุด คือ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 62.5 และปริญญาโทน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5

ตารางที่ 10 ระยะเวลาการได้รับทุนของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 เดือน	143	86.1
1 – 3 เดือน	14	8.4
4 – 6 เดือน	2	1.2
7 – 12 เดือน	2	1.2
37 – 48 เดือน	2	1.2
มากกว่า 48 เดือน	3	1.8
รวม	166	100

จากตาราง 10 ระยะเวลาการได้รับทุนของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศมากที่สุด คือ น้อยกว่า 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 86.1 รองลงมา คือ 1-3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 8.4 มากกว่า 48 เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และระยะเวลาที่น้อยที่สุด คือ ระยะเวลา 4-6 เดือน ระยะเวลา 7-12 เดือน และ ระยะเวลา 37-48 เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.2 เท่ากัน

ตารางที่ 11 ประเภทแหล่งเงินทุนที่บุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ประเภทแหล่งเงินทุน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร	1	0.6
เงินกองทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	94	56.6
สำนักงาน ก.พ.	11	6.6
รัฐบาลต่างประเทศ	23	13.9
อื่น ๆ	37	22.3
รวม	166	100

จากตาราง 11 ประเภทแหล่งเงินทุนที่บุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศมากที่สุด คือ เงินกองทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมา คือแหล่งเงินทุนอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 22.3 เงินทุนจากรัฐบาลต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 13.9 เงินทุนจากสำนักงาน ก.พ. คิดเป็นร้อยละ 6.6 และน้อยที่สุด คือ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 12 การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ

การเปลี่ยนแปลง	จำนวน	ร้อยละ
ย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น	12	7.2
ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	8	4.8
ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม	146	88.0
รวม	166	100

จากตาราง 12 การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศมากที่สุด คือ ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม คิดเป็นร้อยละ 88.0 รองลงมาคือ ย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น คิดเป็นร้อยละ 7.2 และน้อยที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 13 การย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ

การย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น	จำนวน	ร้อยละ
ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	10	83.33
ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	2	16.67
รวม	12	100

จากตารางที่ 13 การย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ เนื่องจากตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 14 บุคลากรที่ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมหลังจากที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม	จำนวน	ร้อยละ
มีลักษณะงานที่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มาใช้ในการทำงานได้	140	95.89
ซึ่งมีลักษณะงานที่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มาใช้ในการทำงานได้	6	4.11
รวม	146	100

จากตารางที่ 14 บุคลากรที่ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมหลังจากที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มีลักษณะงานที่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มาใช้ในการทำงานได้ คิดเป็นร้อยละ 95.89 และมีลักษณะงานที่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มาใช้ในการทำงานได้ คิดเป็นร้อยละ 4.11

ตอนที่ 2 การเทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศเพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) และเทียบเคียงเกณฑ์การประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในด้านของการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ผ่าน/ไม่ผ่านเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	การประเมินระดับความคุ้มค่าตามเกณฑ์การติดตามผลโครงการฝึกอบรม
เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะได้ดี	7.56	75.6	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
เพิ่มพูนทักษะความชำนาญ หรือ ทักษะในการทำงาน	7.26	72.6	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล	7.38	73.8	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
		74.0	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ เห็นว่าประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมาเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 73.8 และเป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ หรือทักษะในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 72.6 โดยในภาพรวมประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 74.0 และทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า อยู่ในเกณฑ์คุ้มค่าในระดับปานกลาง

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ผ่าน/ไม่ผ่านเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	การประเมินระดับความคุ้มค่าตามเกณฑ์การติดตามผลโครงการฝึกอบรม
ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นผู้นำที่ดีของทีมงาน	7.17	71.7	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
ลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด	7.03	70.3	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
มีการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	7.58	75.8	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
ส่งเสริมภาวะผู้นำของทีมงานที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด	7.08	70.8	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน	7.11	71.1	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
เพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน	7.52	75.2	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
	7.25	72.5	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่าบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ เห็นว่าประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน เป็นการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาเป็นการเพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ 75.2 การปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นผู้นำที่ดีของทีมงาน คิดเป็นร้อยละ 71.7 มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ส่งเสริมภาวะผู้นำของทีมงานที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด คิดเป็นร้อยละ 70.8 และลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาดน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.3 โดยในภาพรวมประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน คิดเป็นร้อยละ 72.5 และทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า อยู่ในเกณฑ์คุ้มค่าในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในด้านของการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ผ่าน/ไม่ผ่านเกณฑ์ ประสิทธิภาพผลความคุ้มค่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	การประเมินระดับความคุ้มค่าตามเกณฑ์การติดตามผลโครงการฝึกอบรม
การลดต้นทุน	6.32	63.2	ไม่ผ่าน	คุ้มค่าในระดับน้อย
การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน	7.03	70.3	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
การเพิ่มผลผลิต	6.67	66.7	ไม่ผ่าน	คุ้มค่าในระดับน้อย
การเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ	7.23	72.3	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
	6.81	68.1	ไม่ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่าบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ เห็นว่า ประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาเป็นการลดระยะเวลาการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70.3 การเพิ่มผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 66.7 และการลดต้นทุนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.2 โดยในภาพรวม ประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม คิดเป็นร้อยละ 68.1 โดยมีตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพผลความคุ้มค่า 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การลดต้นทุน และ 2) การเพิ่มผลผลิต จึงทำให้ภาพรวมประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานในด้านการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพผลความคุ้มค่า และมีระดับความคุ้มค่าในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในด้านของความพึงพอใจจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ผ่าน/ไม่ผ่านเกณฑ์ ประสิทธิภาพความคุ้มค่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	การประเมินระดับความคุ้มค่าตามเกณฑ์การติดตามผลโครงการฝึกอบรม
หลักสูตรที่ได้รับตรงกับความต้องการที่ท่านคาดหวัง	7.89	78.9	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
ท่านได้เรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตร	7.89	78.9	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
การศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตรจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลให้กับหน่วยงานของท่าน	7.62	76.2	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
	7.86	78.6	ผ่าน	คุ้มค่าในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ได้เรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน และหลักสูตรที่ได้รับตรงกับความต้องการที่ท่านคาดหวัง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78.9 เท่ากัน และการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิผล ให้กับหน่วยงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.2 โดยในภาพรวมความพึงพอใจจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 78.6 และทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า อยู่ในเกณฑ์คุ้มค่าในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ประสิทธิภาพความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน

รายการ	ร้อยละ	การประเมินความคุ้มค่า
ประโยชน์ในการการพัฒนาตนเอง	74.0	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
ประโยชน์ในการพัฒนางาน	72.5	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร	68.1	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในหลักสูตร	78.6	คุ้มค่าในระดับปานกลาง
รวม	73.3	คุ้มค่าในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 19 แสดงประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน พบว่าบุคลากรของกรมชลประทานที่ได้รับการพัฒนาเห็นว่าประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานมีความพึงพอใจในหลักสูตรมากที่สุด อยู่ในระดับร้อยละ 78.8 รองลงมาเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับร้อยละ 74.0 การพัฒนางาน อยู่ในระดับร้อยละ 72.5 และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรน้อยที่สุดคือ

ร้อยละ 68.2 โดยในภาพรวมเห็นว่า การเข้ารับการพัฒนามีประสิทธิผลความคุ้มค่าอยู่ในระดับร้อยละ 73.4 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเทียบเคียงเกณฑ์การวัดระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา/หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและงานให้ผู้อื่นของบุคลากรกรมชลประทานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score)

ตารางที่ 20 ผลการวัดระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา/หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและงานให้ผู้อื่น

รายการ	ความคิดเห็น					
	ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและงานให้ผู้อื่น	78	39.4	89	44.9	31	15.7

Net Promoter Score (NPS) =% บุคลากรที่เป็นผู้สนับสนุน - % บุคลากรที่ไม่สนับสนุน

$$NPS = 39.4 - 15.7 = 23.7$$

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวัดระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและงานให้ผู้อื่น พบว่า บุคลากรที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและงานมีความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและงานให้ผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 39.4 บุคลากรไม่ยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและงานให้ผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 15.7 และมีค่าระดับความพึงพอใจและยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและงานให้ผู้อื่น เท่ากับ 23.7

ตารางที่ 21 แสดงหลักสูตรที่บุคลากรที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หลักสูตรการศึกษา									
1	ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	สหราชอาณาจักร	1	100					100
2	ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	แคนาดา	1	100					100
3	ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชา Water Resources Engineering	ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา	2	100					100
4	ศึกษาต่อปริญญาโท สาขาวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ	ญี่ปุ่น	1	100					100
หลักสูตรการฝึกอบรม									
5	ฝึกอบรมหัวข้อ Flood Hazard Mapping	สาธารณรัฐประชาชนจีน	1	100					100
6	การฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (ILC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 รุ่นที่ 2	สถาบันการต่างประเทศ (ทุนจากรัฐบาลต่างประเทศร่วมกับรัฐบาลไทย)	1	100					100
7	ฝึกอบรมโครงการนักวิชาการรุ่นเยาว์จากประเทศภาคีสมาชิก (Junior Riparian Professon Project:JRP) รุ่นที่ 4	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว					1	100	-100
8	การฝึกอบรมระหว่างการผลิตและการทดสอบอุปกรณ์เครื่องสูบน้ำ	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์			3	100			-
9	การฝึกอบรมหลักสูตร 24/7 Water Supply and Distribution	สาธารณรัฐสิงคโปร์	1	50			1	50	0

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	Management ภายใต้ Singapore Cooperation Programme Training Award (SCPTA)								
10	การฝึกอบรมหลักสูตร Counterparts Training Course on Facility Maintenance and Water Management on Irrigation and Drainage	ญี่ปุ่น			1	100			-
11	การฝึกอบรมหลักสูตร Integrated Water Resources Management ช่วงที่ 2	สาธารณรัฐประชาชนไทย ประชาชนลาว	2	100					100
12	การฝึกอบรมหลักสูตร International Course on Irrigation System Management	มาเลเซีย			1	50	1	50	-50
13	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Rapid Appraisal Procedure (RAP-Workshop) ภายใต้โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการชลประทานในแปลงนาข้าวสาธิต (Improvement of Irrigation Efficiency on Paddy Fields in the Lower Mekong Basin Project : IIEPE)	สาธารณรัฐประชาชนไทย ประชาชนลาว	1	50			1	50	0
14	การฝึกอบรมหลักสูตร Tropical Wetlands Management	มหาวิทยาลัยมหิดล (ทุนรัฐบาลต่างประเทศ ร่วมกับรัฐบาลไทย)			1	100			-

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
15	ฝึกอบรม Education for Sustainable Development in a River Basin Context	ราชอาณาจักร สวีเดน และ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	2	100					100
16	ฝึกอบรม Non-conventional Water Resources and Environmental Management in Water Scarce Countries ภายใต้ Japan-Dingapore Partnership Programme for the 21 th(JSPP21)	สาธารณรัฐ สิงคโปร์	2	100					100
17	ฝึกอบรม IATSS Forum รุ่นที่ 40	ญี่ปุ่น	1	100					100
18	ฝึกอบรมสาขา Space Applications	สาธารณรัฐฝรั่งเศส			1	100			-
19	ฝึกอบรมหลักสูตร Integrated Watershed Management	มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ (ทุนจากรัฐบาลต่าง ประเทศร่วมกับ รัฐบาลไทย)	3	75	1	25			75
20	ฝึกอบรมหลักสูตร Small Hydropower technology	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	1	100					100
21	ฝึกอบรมเรื่อง The Integrated Workshop on Coping with Climate Change in the Typhoon Committee Area	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน			1	100			-
22	ฝึกอบรมในหัวข้อเรื่อง Study on of Effect of Watershed Characteristics on	ญี่ปุ่น	1	100					100

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	Reservoir Sedimentation in Northeast and North Thailand								
23	ฝึกอบรมขั้นสูงเกี่ยวกับ RS / GIS	ญี่ปุ่น			1	100			-
24	ฝึกอบรมหลักสูตร Small Hydropower ภายใต้ TCDC	สาธารณรัฐประชาชนจีน			2	100			-
25	ฝึกอบรมหลักสูตร Science and Technology Research Partnership for Sustainable Development	ญี่ปุ่น	1	100					100
26	ฝึกอบรมหลักสูตร Geo-tools for Water Resources Management with threes specializations	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์	2	100					100
27	ฝึกอบรมเรื่อง Agriculture Irrigation Management	สาธารณรัฐประชาชนจีน			2	100			-
28	ฝึกอบรมเรื่อง Application of Space Technology for Disaster Management Support with Emphasis on Drought Monitoring , Desertification and Crop Yield Production ภายใต้ TCS of Colombo Plan	สาธารณรัฐอินเดีย	1	100					100
29	ฝึกอบรมเรื่อง Evaluation the effect of Watershed Characteristics on Reservoir	ญี่ปุ่น			1	100			-

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	Sedimentation : A case study Northeast and North Thailand								
30	ฝึกอบรมเรื่อง Expert on Flood - Related Disaster Mitigation	ญี่ปุ่น	1	50	1	50			50
31	ฝึกอบรมเรื่อง Global Precipitation Measurement (GPM) Asia Workshop	ญี่ปุ่น			1	100			-
32	ฝึกอบรมเรื่อง Groundwater Exploration and Management of Water Resources	อิสราเอล	3	100					100
33	ฝึกอบรมหลักสูตร Groundwater Resources Development and Management for ASEAN Member Countries	สาธารณรัฐเกาหลี			1	100			-
34	ฝึกอบรมเรื่อง Regional Training on End-to-End Tsunami Warning System	สาธารณรัฐอินโดนีเซีย			1	100			-
35	ฝึกอบรมเรื่อง The Modern Methods in canal Operation and Control , 4th International Technical Workshop and Study Tour	สหรัฐอเมริกา			1	100			-
36	ฝึกอบรมเรื่อง The Seventh International Planning workshop on Global Precipitation	ญี่ปุ่น					1	100	-100

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	Measurement (GPM)								
37	ฝึกอบรมเรื่อง Watershed and River Basin Management	ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์	1	50			1	50	0
38	ฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน , สาธารณรัฐเกาหลี, เบลเยียม, เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	36	36.5	49	51.0	12	12.5	24
39	ฝึกอบรมการใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์สำหรับ (Decision Support Framework) ของ MRC ที่มีการพัฒนาเพิ่มเติม	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	1	100					100
40	ฝึกอบรมหลักสูตร International on Demand Side Management of Groundwater	อินเดีย			1	100			-
41	ฝึกอบรมหลักสูตร Irrigation Water Resources in Arid & Semi - Arid Region and E.I.A. for Sustainable Development II	ญี่ปุ่น			1	100			-
หลักสูตรการดูงาน									
42	ดูงานโครงการ International Conference on Forest in Continental River Basins : with a focus on the Mekong River	ราชอาณาจักร กัมพูชา			1	100			-

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
43	ดูงานโครงการจัดตั้ง แปลงสาธิตการเกษตร แบบผสมผสาน	สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0
44	ดูงานระบบสารสนเทศ	สาธารณรัฐ สิงคโปร์					1	100	-100
45	ดูงานโครงการ The Impact of Climate Change on Irrigation System and Adaptation Measures (Plaichumpol Irrigation Project Case Study)	ญี่ปุ่น			1	100			-
46	ดูงานโครงการวางแผน และจัดทำนโยบาย โครงการและมาตรการ บรรเทาอุทกภัยลุ่มน้ำ เจ้าพระยา-ท่าจีน	ญี่ปุ่น	1	100					100
47	ดูงานด้านการบริหารจัดการ การนํ้าอย่างบูรณาการ	สหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมันนี	2	100					100
48	ดูงาน ส่วนหนึ่งของ หลักสูตรการบริหารงาน ภาครัฐและกฎหมาย มหาชน รุ่นที่ 8	สหราชอาณาจักร สเปน	1	50	1	50			50
49	ดูงาน Principles and Applications of Remote Sensing and GIS for Various Applications	ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์	1	100					100
50	ดูงานเกี่ยวกับการจัดการ เขื่อนอาคาร และ เครื่องมือชลประทาน	ญี่ปุ่น	1	50	1	50			50
51	ดูงานเพื่อโครงการกักค อหมา	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน			1	100			-
52	ดูงานเพื่อโครงการ ชลประทานสระแก้ว	สาธารณรัฐฝรั่งเศส			2	100			-
53	ดูงานและหารือเกี่ยวกับ	ราชอาณาจักร			1	50	1	50	-50

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	การประยุกต์ใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์	เนเธอร์แลนด์							
54	ดูงานและหารือรายละเอียดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้โปรแกรม Sobek ตามโครงการปรับปรุงระบบป้องกันน้ำเค็ม จังหวัดสมุทรสาครและสมุทรสงคราม	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์			2	50	1	50	-50
55	ดูงานโครงการระบายน้ำ Oyamatsu Toyanogata โครงการที่มีส่วนร่วม Kamedagou โครงการระบายน้ำ Shin kawa (ระบายน้ำ) โครงการอุโมงค์น้ำ Shin-Shin Hisayama โครงการเขื่อนและระบบ Otsugawa	ญี่ปุ่น	1	100					100
56	ดูงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างหน่วยงานต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	1	100					100
57	ดูงานก่อสร้างเพื่อโครงการระบายน้ำบริเวณสนามบินสุวรรณภูมิ	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม					2	100	-100
58	ดูงานก่อสร้างโครงการปรับปรุงแม่น้ำยม-สายเก่า (แม่น้ำยมฝั่งซ้าย)	สาธารณรัฐประชาชนจีน			1	100			-
59	ดูงานการทดสอบ Hydro-mechanical works	สาธารณรัฐอิตาลี			1	100			-

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
60	ดูงานขบวนการซ่อมแซมแก้ไขข้อบกพร่องของเขื่อนและเทคโนโลยีวิศวกรรมงานเขื่อนเพื่อโครงการชลประทานสระแก้ว	สาธารณรัฐประชาชนจีน	1	50			1	50	0
61	ดูงานด้าน Monitoring Irrigation Water Supply	สหรัฐอเมริกา					1	100	-100
62	ดูงานด้านการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียชุมชน	ญี่ปุ่น			1	50	1	50	-50
63	ดูงานตามโครงการพัฒนาข้าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี	สาธารณรัฐประชาชนจีน					1	100	-100
64	ไปตรวจและทำการ Witnessed Testing เครื่องสูบน้ำที่โรงงานผู้ผลิต Ebara Hai Doung Co.,Ltd.	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม					1	100	-100
65	ไปตรวจสอบ (Performance Test) ชุดเฟืองทดรอบและตรวจสอบ (Visual Inspection)	สหราชอาณาจักรและราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์			1	100			-
66	ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานชลประทานซึ่งมีทั้งงานด้านการบำรุงรักษาและงานด้านเครื่องจักรต่าง ๆ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว					1	100	-100
67	ประชุมเชิงปฏิบัติการ International Workshop on Impacts of Reforestation of Degraded Land on Landscape Hydrology in the Asian Region	สาธารณรัฐอินเดีย			1	100			-
68	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	สาธารณรัฐ					1	100	-100

ที่	หลักสูตร	ประเทศ	ความคิดเห็น						NPS
			ยินดี		เฉย ๆ		ไม่ยินดี		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	(ฝึกรอบรม) ครั้งสุดท้ายตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการชลประทานในแปลงสาธิตบริเวณพื้นที่ลุ่มน้ำโขงตอนล่าง (Improvement of Irrigation Efficiency on Paddy Field in the Lower Mekong Basin Project)	ประชาธิปไตยประชาชนลาว							
69	การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Workshop on River Basin Dynamics in the Humid Tropic	สาธารณรัฐสิงคโปร์			1	100			-
70	การประชุมสุดยอดว่าด้วยเรื่องน้ำในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 1	ญี่ปุ่น			1	100			-
71	ประชุมและเป็นวิทยากรเรื่อง Sabo (Erosion Control Engineering) Sediment Disaster Prevention , Land Conservation and Safety of Nations	ญี่ปุ่น	1	100					100
	รวม		78	39.4	89	44.9	31	15.7	23.7

จากตารางหลักสูตรการศึกษาต่อที่บุคลากรมีความยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่น คือ การศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, การศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม, การศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชา Water Resources Engineering, และการศึกษาต่อปริญญาโท สาขาวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ มีค่า NPS = 100

หลักสูตรการฝึกรอบรมที่บุคลากรมีความยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่น คือ ฝึกรอบรมหัวข้อ Flood Hazard Mapping, การฝึกรอบรมภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (ILC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 รุ่นที่ 2, การฝึกรอบรมหลักสูตร Integrated Water Resources Management ช่วงที่ 2, Education for Sustainable Development in a River Basin Context, ฝึกรอบรม Non-conventional Water Resources and Environmental Management in Water Scarce Countries ภายใต้ Japan-Dingapore Partnership

Programme for the 21 th (JSPP21), ฝึกอบรม IATSS Forum รุ่นที่ 40, ฝึกอบรมหลักสูตร Small Hydropower technology, ฝึกอบรมในหัวข้อเรื่อง Study on of Effect of Watershed Characteristics on Reservoir Sedimentation in Northeast and North Thailand, ฝึกอบรมหลักสูตร Science and Technology Research Partnership for Sustainable Development, ฝึกอบรมหลักสูตร Geo-tools for Water Resources Management with threes specializations, ฝึกอบรมหลักสูตร Application of Space Technology for Disaster Management Support with Emphasis on Drought Monitoring , Desertification and Crop Yield Production ภายใต้ TCS of Colombo Plan, ฝึกอบรมหลักสูตร Groundwater Exploration and Management of Water Resources, ฝึกอบรมการใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์สำหรับ (Decision Support Framework) ของ MRC ที่มีการพัฒนาเพิ่มเติม มีค่า NPS = 100 รองลงมา คือ ฝึกอบรมหลักสูตร Integratec Watershed Management มีค่า NPS = 75 ฝึกอบรมเรื่อง Expert on Flood - Related Disaster Mitigation มีค่า NPS = 50 และหลักสูตรที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมีความยินดีแนะนำให้ผู้อื่นน้อยที่สุดคือ อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน มีค่า NPS = 24

หลักสูตรการฝึกอบรมที่บุคลากรไม่มีความยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่นมากที่สุด คือ ฝึกอบรมนักวิชาการรุ่นเยาว์จากประเทศภาคีสมาชิก (Junior Riparian Professon Project: JRP) รุ่นที่ 4, ฝึกอบรมเรื่อง The Seventh International Planning workshop on Global Precipitation Measurement (GPM) มีค่า NPS = -100 ฝึกอบรมหลักสูตร International Course on Irrigation System Management มีค่า NPS = -50

หลักสูตรการดูงานที่บุคลากรมีความยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่น คือ ดูงานโครงการวางแผนและจัดทำนโยบายโครงการและมาตรการบรรเทาอุทกภัยลุ่มน้ำเจ้าพระยา-ท่าจีน, ดูงานด้านการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ, ดูงาน Principles and Applications of Remote Sensing and GIS for Various Applications, ดูงานโครงการระบายน้ำ Oyamatsu Toyanogata โครงการที่มีส่วนร่วม Kamedagou โครงการระบายน้ำ Shin kawa (ระบายน้ำ) โครงการอุโมงค์น้ำ Shin-Shin Hisayama โครงการเขื่อนและระบบ Otsugawa, ดูงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างหน่วยงานต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง, ประชุมและเป็นวิทยากรเรื่อง Sabo (Erosion Control Engineering) Sediment Disaster Prevention, Land Conservation and Safety of Nations มีค่า NPS = 100 การดูงานส่วนหนึ่งของหลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 8, ดูงานเกี่ยวกับการจัดการเขื่อนอาคาร และเครื่องมือชลประทาน มีค่า NPS = 50

หลักสูตรการดูงานที่บุคลากรไม่ยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่น คือ ดูงานระบบสารสนเทศ, ดูงานเพื่อโครงการระบายน้ำบริเวณสนามบินสุวรรณภูมิ, ดูงานด้าน Monitoring Irrigation Water Supply, ดูงานตามโครงการพัฒนาข้าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี, ดูงานการ Witnessed Testing เครื่องสูบน้ำที่โรงงานผู้ผลิต Ebara Hai Dounq Co.,Ltd., ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานชลประทานซึ่งมีทั้งงานด้านการบำรุงรักษาและงานด้านเครื่องจักรต่าง ๆ, การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝึกอบรม) ครั้งสุดท้ายตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการชลประทานในแปลงสาธิตบริเวณพื้นที่ลุ่มน้ำโขงตอนล่าง (Improvement of Irrigation Efficiency on Paddy Field in the Lower Mekong Basin Project) มีค่า NPS = -100 ดูงานและหารือเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์, ดูงานและหารือรายละเอียดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้โปรแกรม Sobek ตามโครงการปรับปรุงระบบป้องกันน้ำเค็ม จังหวัดสมุทรสาครและสมุทรสงคราม, ดูงานด้านการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียชุมชน มีค่า NPS = -50

ในภาพรวมระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score) คือ คะแนนการบอกต่อสุทธิ พบว่า บุคลากรที่ได้รับการศึกษา

ฝึกอบรมและดูงานมีความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 39.4 บุคลากรไม่ยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 15.7 และมีค่าระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น เท่ากับ 23.7

ตอนที่ 4 รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในเชิงบรรยายเพื่อประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานหลังจากที่ท่านได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

จากการตอบคำถามปลายเปิดในตอนที่ 3 ของแบบประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ 2549 –2553 ของกลุ่มประชากร จากทุกสำนัก/กอง สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1 การรายงานผลหลังการได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ แยกเป็นการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาเป็นการรายงานด้วยวาจาคิดเป็นร้อยละ 10

5.2 ความรู้ที่รับจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศสามารถนำมาสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมได้ ดังนี้

1. การอบรมหลักสูตร Flood Hazard Mapping ได้มีการจัดทำแผนที่น้ำท่วมเพื่อใช้ในการเตือนภัยน้ำท่วมในเขตเทศบาลนครลำปาง ที่สามารถบอกรายละเอียดของขอบเขตพื้นที่น้ำท่วมและความลึกของน้ำท่วมให้กับประชาชนได้ใช้ในการเตรียมตัวอพยพได้อย่างเหมาะสม โดยได้รับงบประมาณในการดำเนินการในรูปของงบประมาณเพื่อการวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2551

2. การฝึกอบรมระหว่างการผลิตและการทดสอบอุปกรณ์เครื่องสูบน้ำเพื่อนำมาติดตั้งเครื่องสูบน้ำของโครงการระบายน้ำบริเวณสนามบินสุวรรณภูมิ เพื่อสามารถสูบน้ำออกสู่ทะเลได้ ทำให้ชาวบ้านไม่ได้รับความเสียหายจากการเกิดน้ำท่วม

3. การศึกษาดูงานโครงการระบายน้ำและโครงการอุโมงค์น้ำประเทศญี่ปุ่น และได้มีการนำความรู้มาใช้พัฒนาพื้นที่สาธารณะเป็นพื้นที่รับน้ำนองโดยโครงการนำร่องในพื้นที่ อ.บางบาล จ.พระนครศรีอยุธยา โดยใช้พื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่รับน้ำนอง ในช่วงฤดูน้ำหลาก เพื่อช่วยลดระดับน้ำท่วมในพื้นที่ภาคกลาง

4. การศึกษาดูงานหัวข้อความปลอดภัยเขื่อน และได้นำความรู้มาใช้ในการวางแผนเพิ่มระดับ Spillway เป็นฝายพับเพื่อให้สามารถเก็บกักน้ำได้มากขึ้นของอ่างเก็บน้ำพระปรอง

5. การฝึกอบรมหลักสูตร Training Irrigation Engineer และได้นำความรู้มาใช้ในการงานก่อสร้างระบบชลประทาน งานสูบน้ำขึ้นภูเขาหรือโครงการชุกชีเพิ่มเติม และได้เริ่มงานก่อสร้างอ่างเก็บน้ำคลองระโงก อ.แกลง จ.ระยอง

6. การฝึกอบรมหลักสูตร Irrigation Water Resources in Arid & Semi-Arid Region and E.I.A. for Sustainable Development II และได้นำความรู้มาใช้ทำแบบจำลองระบบคาดการณ์และพยากรณ์น้ำในลุ่มน้ำเจ้าพระยา-ท่าจีน ร่วมกับ AIT

7. โครงการฝึกอบรมนักวิชาการรุ่นเยาว์จากประเทศภาคีสมาชิก (Junior Riparian Profession Project: JRP) รุ่นที่ 4 ได้มีการนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานต้นแบบโครงการงาน การศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน เสนอต่อสำนักเลขาธิการคณะกรรมการแม่น้ำโขง และเข้าร่วมทำงานตรวจสอบพื้นที่ชลประทานโดยใช้ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ หรือ Geographic Information System (GIS)

8. หลักสูตรฝึกอบรมขั้นสูงเกี่ยวกับ RS/GIS โดยได้ทำผลงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้ ข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมศึกษาเรื่องน้ำท่วมและน้ำเสีย เพื่อใช้ในการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ

9. หลักสูตรการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียชุมชน ได้มีการนำความรู้มาใช้ศึกษาวิจัยและ พัฒนาสิ่งแวดล้อมหมักเบียร์อันเนื่องมาจากพระราชดำริ และชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดเพชรบุรี

10. ฝึกอบรมหลักสูตร Small Hydropower Development ได้มีการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำจากเขื่อนขนาดกลาง และขนาดเล็กในประเทศไทย ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาและพัฒนา โครงการขนาดกลางในความรับผิดชอบของสำนักชลประทานที่ 14

11. อบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของโครงการจาก ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน ได้แนวคิดจากการฝึกอบรมในการทำอ่างเก็บ น้ำอเนกประสงค์ที่ไม่เพียงแต่การเพาะปลูกแต่ขยายผลไปถึง การผลิตกระแสไฟฟ้า ผลิตน้ำประปา เพื่อการ อุตสาหกรรม ป้องกันน้ำท่วมและการท่องเที่ยว เช่น สำนักชลประทานที่ 6 ท้ายประตูระบายน้ำ บ้านโกทา กำลัง ดำเนินการทดสอบการใช้พลังงานน้ำจากท้ายประตูระบายน้ำนำไปผลิตกระแสไฟฟ้าขนาดเล็กมาใช้ในบริเวณหัว งาน เป็นต้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศและเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาบุคลากรของกรมในการขอรับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2549 – ปี พ.ศ.2553

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ โดยแบ่งแบบประเมินออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ตอนที่ 2 แบบประเมินผลการได้รับทุนไปต่างประเทศ

ตอนที่ 3 แบบประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 4 คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดโดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมตามวัตถุประสงค์การวิจัย เทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่าการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน และเกณฑ์การประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน การใช้ค่าดัชนีวัดความประทับใจและยินดีแนะนำหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นของบุคลากรกรมชลประทานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score) สำหรับคำถามปลายเปิดผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอผลการวิจัยในเชิงบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มีผลการศึกษาจำแนกตามแบบประเมินดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 10.2 อายุของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ ช่วงอายุ 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 วุฒิการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ วุฒิปริญญาโท และวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.0 เท่ากัน อายุราชการของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ ช่วงอายุราชการ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ ช่วงอายุราชการ 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 ตำแหน่งของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งนายช่างชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา คือ ตำแหน่งวิศวกรชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ระดับของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ ระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 28.3 สำนัก/กองของบุคลากรที่ได้รับทุนส่วนใหญ่ คือ สำนักบริหาร

โครงการ และสำนักชลประทานที่ 11 คิดเป็นร้อยละ 6.5 รองลงมา คือ สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ และสำนักชลประทานที่ 12 คิดเป็นร้อยละ 5.7 ประเภทของทุนที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับ คือ ฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ ทุนดูงาน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ประเภทปริญญาบัตรของบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาคือส่วนใหญ่ คือ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 62.5 และปริญญาโทน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 ระยะเวลาที่บุคลากรส่วนใหญ่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานส่วนใหญ่ คือ น้อยกว่า 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 86.1 รองลงมา คือ 1 – 3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 8.4 แหล่งเงินทุนที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับ คือ เงินกองทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมา คือ แหล่งเงินทุนอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 22.3 การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ส่วนใหญ่ คือ ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม คิดเป็นร้อยละ 88.0 รองลงมาคือ ย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น คิดเป็นร้อยละ 7.2 การย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นของบุคลากร หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ส่วนใหญ่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 16.67 บุคลากรที่ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมหลังจากที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มาใช้ในการทำงานได้ คิดเป็นร้อยละ 95.89 และมีลักษณะงานที่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มาใช้ในการทำงานได้ คิดเป็นร้อยละ 4.11

ตอนที่ 2 เพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ โดยเทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่าการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทาน และเกณฑ์การประเมินระดับความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานในคู่มือเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม (ส่วนฝึกอบรม กรมชลประทาน, 2553) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรของกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่ได้รับทุนส่วนใหญ่เห็นว่าประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะได้คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมาเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 73.8 และพบว่าทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์เทียบเคียงประสิทธิผลความคุ้มค่าด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และมีความคุ้มค่าในระดับปานกลาง

2.2 บุคลากรที่ได้รับทุนส่วนใหญ่เห็นว่าประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมพัฒนางาน เป็นการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาเป็นการเพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ 75.2 และพบว่าทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์เทียบเคียงประสิทธิผลความคุ้มค่าด้านการส่งเสริมพัฒนางาน และมีความคุ้มค่าในระดับปานกลาง

2.3 บุคลากรที่ได้รับทุนส่วนใหญ่เห็นว่าประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในด้านการส่งเสริมพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาเป็นการลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 70.3 และพบว่า มีตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์เทียบเคียงประสิทธิผล

ความคุ้มค่าด้านการส่งเสริมการพัฒนางองค์กร 2 ตัวชี้วัด คือ การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ และมีตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์เทียบเคียงประสิทธิผลความคุ้มค่าด้านการส่งเสริมการพัฒนางองค์กร 2 ตัวชี้วัด คือ การลดต้นทุน และการเพิ่มผลผลิต โดยในภาพรวมการเทียบเคียงเกณฑ์ประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศ ในด้านการส่งเสริมการพัฒนางองค์กรไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ในการประเมินระดับความคุ้มค่าตามเกณฑ์การติดตามผลโครงการฝึกอบรม พบว่ามีความคุ้มค่าในระดับปานกลาง

2.4 ความพึงพอใจบุคลากรที่ได้รับทุนส่วนใหญ่ได้เรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน และหลักสูตรที่ได้รับตรงกับความพึงพอใจที่บุคลากรคาดหวัง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78.9 เท่ากัน และการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิผล ให้กับหน่วยงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.2 โดยในภาพรวมความพึงพอใจจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 78.6 และทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า อยู่ในเกณฑ์คุ้มค่าในระดับปานกลาง

2.5 บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมาบุคลากรเห็นว่ามีความประโยชน์ในการพัฒนางาน คิดเป็นร้อยละ 72.5 และในภาพรวมเห็นว่าการเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานมีประสิทธิผลความคุ้มค่า คิดเป็นร้อยละ 73.4 และมีความคุ้มค่าในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเทียบเคียงเกณฑ์การวัดระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา/หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นของบุคลากรกรมชลประทานด้วยการใช้คะแนน NPS (Net Promoter Score)

3.1 การวัดระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นพบว่า บุคลากรที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานมีความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 39.4 บุคลากรไม่ยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 15.7 และมีค่าระดับความพึงพอใจและยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น เท่ากับ 23.7

3.2 หลักสูตรการศึกษาต่อที่บุคลากรมีความยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่น คือ

- การศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
- การศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- การศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชา Water Resources Engineering
- การศึกษาต่อปริญญาโท สาขาวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ

หลักสูตรการฝึกอบรมที่บุคลากรมีความยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่น คือ

- ฝึกอบรมหัวข้อ Flood Hazard Mapping
- การฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (ILC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2553 รุ่นที่ 2

- การฝึกอบรมหลักสูตร Integrated Water Resources Management ช่วงที่ 2, Education for Sustainable Development in a River Basin Context

- ฝึกอบรม Non-conventional Water Resources and Environmental Management in Water Scarce Countries ภายใต้ Japan-Dingapore Partnership Programme for the 21 th (JSPP21)

- ฝึกอบรม IATSS Forum รุ่นที่ 40

- ฝึกอบรมหลักสูตร Small Hydropower technology

- ฝึกอบรมในหัวข้อเรื่อง Study on of Effect of Watershed Characteristics on Reservoir Sedimentation in Northeast and North Thailand

- ฝึกอบรมหลักสูตร Science and Technology Research Partnership for Sustainable Development

- ฝึกอบรมหลักสูตร Geo-tools for Water Resources Management with threes specializations

- ฝึกอบรมหลักสูตร Application of Space Technology for Disaster Management Support with Emphasis on Drought Monitoring, Desertification and Crop Yield Preduction ภายใต้ TCS of Colombo Plan

- ฝึกอบรมหลักสูตร Groundwater Exploration and Management of Water Resources

- ฝึกอบรมการใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์สำหรับ (Decision Support Framework) ของ MRC

หลักสูตรการดำเนินงานที่บุคลากรมีความยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่น คือ

- ฐานโครงการวางแผนและจัด ทำนโยบายโครงการและมาตรการบรรเทาอุทกภัยลุ่มน้ำเจ้าพระยา-ท่าจีน

- ฐานด้านการบริหารจัดการน้ำอย่าง บูรณาการ

- ฐาน Principles and Applications of Remote Sensing and GIS for Various Applications

- ฐานโครงการระบายน้ำ Oyamatsu Toyanogata โครงการที่มีส่วนร่วม Kamedagou โครงการระบายน้ำ Shin kawa (ระบายน้ำ) โครงการอุโมงค์น้ำ Shin-Shin Hisayama โครงการเขื่อนและระบบ Otsugawa

- ฐานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างหน่วยงานต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

- ประชุมและเป็นวิทยากรเรื่อง Sabo (Erosion Control Engineering) Sediment Disaster Prevention, Land Conservation and Safety of Nations

ตอนที่ 4 เพื่อประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานหลังจากที่ท่านได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม และงานต่างประเทศ โดยการรวบรวมความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด

1. การอบรมหลักสูตร Flood Hazard Mapping ได้มีการจัดทำแผนที่น้ำท่วมเพื่อใช้ในการเตือนภัยน้ำท่วมในเขตเทศบาลนครลำปาง ที่สามารถบอกรายละเอียดของขอบเขตพื้นที่น้ำท่วมและความลึกของน้ำท่วมให้กับประชาชนได้ใช้ในการเตรียมตัวอพยพได้อย่างเหมาะสม โดยได้รับงบประมาณในการดำเนินการในรูปของงบประมาณเพื่อการวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2551

2. การฝึกอบรมระหว่างการผลิตและการทดสอบอุปกรณ์เครื่องสูบน้ำเพื่อนำมาติดตั้งเครื่องสูบน้ำของโครงการระบายน้ำบริเวณสนามบินสุวรรณภูมิ เพื่อสามารถสูบน้ำออกสู่ทะเลได้ ทำให้ชาวบ้านไม่ได้รับความเสียหายจากการเกิดน้ำท่วม
3. การศึกษาดูงานโครงการระบายน้ำและโครงการอุโมงค์น้ำประเทศญี่ปุ่น และได้มีการนำความรู้มาใช้พัฒนาพื้นที่สาธารณะเป็นพื้นที่รับน้ำนองโดยโครงการนำร่องในพื้นที่ อ.บางบาล จ.พระนครศรีอยุธยา โดยใช้พื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่รับน้ำนอง ในช่วงฤดูน้ำหลาก เพื่อช่วยลดระดับน้ำท่วมในพื้นที่ภาคกลาง
4. การศึกษาดูงานหัวข้อความปลอดภัยเขื่อน และได้นำความรู้มาใช้ในการวางแผนเพิ่มระดับ Spillway เป็นฝายพับเพื่อให้สามารถเก็บกักน้ำได้มากขึ้นของอ่างเก็บน้ำพระปรอง
5. การฝึกอบรมหลักสูตร Training Irrigation Engineer และได้นำความรู้มาใช้ในการงานก่อสร้างระบบชลประทาน งานสูบน้ำขึ้นภูเขาหรือโครงการชูปักซีซีเอ็ม และได้เริ่มงานก่อสร้างอ่างเก็บน้ำคลองระโงก อ.แก่ง จ.ระยอง
6. การฝึกอบรมหลักสูตร Irrigation Water Resources in Arid & Semi-Arid Region and E.I.A. for Sustainable Development II และได้นำความรู้มาใช้ทำแบบจำลองระบบคาดการณ์และพยากรณ์น้ำในกลุ่มน้ำเจ้าพระยา-ท่าจีน ร่วมกับ AIT
7. โครงการฝึกอบรมนักวิชาการรุ่นเยาว์จากประเทศภาคีสมาชิก (Junior Riparian Profession Project: JRP) รุ่นที่ 4 ได้มีการนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานต้นแบบโครงการ การศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน เสนอต่อสำนักเลขาธิการคณะกรรมการแม่น้ำโขง และเข้าร่วมทำงานตรวจสอบพื้นที่ชลประทานโดยใช้ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ หรือ Geographic Information System (GIS)
8. หลักสูตรฝึกอบรมขั้นสูงเกี่ยวกับ RS/GIS โดยได้ทำผลงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมศึกษาเรื่องน้ำท่วมและน้ำเสีย เพื่อใช้ในการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ
9. หลักสูตรการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียชุมชน ได้มีการนำความรู้มาใช้ศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดเพชรบุรี
10. ฝึกอบรมหลักสูตร Small Hydropower Development ได้มีการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำจากเขื่อนขนาดกลาง และขนาดเล็กในประเทศไทย ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาและพัฒนาโครงการขนาดกลางในความรับผิดชอบของสำนักชลประทานที่ 14
11. ฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน ได้แนวคิดในการทำอ่างเก็บน้ำอเนกประสงค์ที่ไม่เพียงแต่การเพาะปลูกแต่ขยายผลไปถึง การผลิตกระแสไฟฟ้า ผลิตน้ำประปา เพื่อการอุตสาหกรรม ป้องกันน้ำท่วมและการท่องเที่ยว เช่น สำนักชลประทานที่ 6 ท้ายประตูระบายน้ำ บ้านโกทา กำลังดำเนินการทดสอบการใช้พลังงานน้ำจากท้ายประตูระบายน้ำนำไปผลิตกระแสไฟฟ้าขนาดเล็กมาใช้ในบริเวณห้วยนาง เป็นต้น

อภิปรายผล

1. จากข้อมูลการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ พบว่ามีความคุ้มค่าในด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้เพื่อให้

มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี การเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญหรือทักษะในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน กระบวนการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำ ช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี (อ้างอิงข้อมูลมาจาก <http://pirun.ku.ac.th>) มีความคุ้มค่าในด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน ลดปัญหาและแกไขงานที่ผิดพลาด มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มเครือข่ายในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงานช่วยในการติดต่อประสานงานและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในหน่วยงานให้ทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน (อ้างอิงข้อมูลจาก เว็บไซต์ <http://webhost.cpd.go.th>) และบุคลากรมีความพึงพอใจตรงกับความคาดหวังและได้เรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน แต่กลับไม่มีความคุ้มค่าในประโยชน์ด้านการส่งเสริมการพัฒนางานองค์กรที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานส่วนใหญ่ไม่มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นรูปธรรมมาพัฒนาองค์กร เนื่องจากหลายองค์ประกอบของปัญหาในต่างประเทศและประเทศไทยมีปัจจัยที่แตกต่างกันในการใช้งานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงไม่สามารถสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมได้ แต่สามารถนำเทคนิคและวิธีการมาดัดแปลงได้บางจุด ซึ่งถ้ามีการนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ ช่วยให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง เนื่องจากวิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีในเรื่องที่ให้การฝึกอบรม จากข้อมูลการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ พบว่าบุคลากรที่ได้รับทุนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 4.5 ซึ่งองค์กรควรมีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการยกย่องชมเชยจูงใจ) (อ้างอิงจาก การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดย รศ.ดร. อีรพงศ์ แก่นอินทร์)

2. จากข้อมูลการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานพบว่า มีความคุ้มค่าในประโยชน์ด้านการนำความรู้พัฒนาตนเอง ด้านการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองแก้ว กระจาปณการ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานประมงศึกษาจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่บุคลากรปฏิบัติหลังจากที่ได้เข้ารับการศึกษาดูงาน คือ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหลังจากที่ได้เข้ารับการอบรม การนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน กระบวนการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำ ช่วยให้เกิด

ความรักสามัคคีในหน่วยงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี (อ้างอิงข้อมูลมาจาก <http://pirun.ku.ac.th>) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ งามกนก ได้ทำการวิจัยหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนได้จริง

3. จากข้อมูลการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน พบว่า มีความคุ้มค่าในประโยชน์ด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน ลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มเครือข่ายในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงานช่วยในการติดต่อประสานงานและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆในหน่วยงานให้ทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน (อ้างอิงข้อมูลจาก เว็บไซต์ <http://webhost.cpd.go.th>)

4. จากข้อมูลการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน พบว่า ไม่มีความคุ้มค่าในด้านการนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจากรวบรวมความคิดเห็นจากแบบประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่า ความไม่คุ้มค่าที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคลากรที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานส่วนใหญ่ไม่มีการสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม หรือนำเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นรูปธรรมมาพัฒนาองค์กร ได้แต่เพียงนำเทคนิคและวิธีการมาดัดแปลงได้เพียงบางจุด ซึ่งสอดคล้องกับบทความของภมรพรรณ วงศ์เงิน (เทคโนโลยีสารสนเทศกับการประยุกต์ใช้ในภาครัฐ) ที่กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มศักยภาพในการผลิตไม่ว่าจะในภาครัฐหรือเอกชน นั่นคือการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณเท่ากัน แต่จะใช้แรงงานและต้นทุนน้อยลง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ผู้นำในองค์กรของรัฐควรที่จะตระหนักและเข้าใจถึงการประยุกต์ใช้ อีกทั้งเล็งเห็นคุณประโยชน์และความคุ้มค่าอย่างแท้จริงในการใช้และพัฒนาระบบการทำงานที่ประยุกต์มาจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะก้าวกระโดดหรือการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมได้ ถ้าผู้นำมองไปที่ศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศชนิดต่างๆ ก่อนว่า สามารถทำอะไรได้บ้างที่ในอดีตไม่เคยได้ทำ แล้วจึงออกแบบและสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ในองค์กรให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ และจากข้อมูลการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของบุคลากรกรมชลประทานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ พบว่าบุคลากรที่ได้รับทุนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 4.5 ซึ่งองค์กรควรมีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการยกย่องชมเชยจูงใจ) (อ้างอิงจาก การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดย รศ.ดร. อีรพงศ์ แก่นอินทร์) และสอดคล้องกับบทความของ สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ การที่บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ผู้บริหารงานในองค์กรจะนำมาใช้ ถ้าผู้บริหาร ในองค์กรสามารถนำสิ่งจูงใจมา

ใช้กับบุคลากรแล้วตรงกับความต้องการของเขา บุคลากร นั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก การปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหาร

5. จากข้อมูลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับตรงกับความคาดหวัง มีความประทับใจและยินดีที่จะแนะนำหลักสูตรที่ได้เรียนรู้มาให้กับผู้อื่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540:18) ได้กล่าวถึงความคาดหวังของผู้รับบริการว่า เมื่อผู้รับบริการมาติดต่อกับองค์กรหรือธุรกิจบริการใดๆ ก็มักจะคาดหวังว่าจะได้รับการบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นที่จะต้องรับรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับความคาดหวังพื้นฐาน และรู้จักสำรวจความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการ เพื่อสนองบริการที่ตรงกับ ความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจหรืออาจเกิดความประทับใจขึ้นได้ วิรุฬ พรรณเทวี (2542, หน้า 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย และบุคลากรที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานมีความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 39.4 บุคลากรไม่ยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 15.7 และมีค่าระดับความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น เท่ากับ 23.7 ซึ่ง ค่า Net Promoter Score คือ คะแนนการบอกต่อสุทธิ ค่า Net Promoter Score นี้ ยังใช้ได้ทั้งองค์กรที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และใช้ได้ในหลาย ๆ องค์กร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานเพื่อยกระดับการพัฒนาระบบ (อ้างอิงจาก Book Reviews ของ ดร.วุฒิ สุขเจริญ) เพื่อนำมาพัฒนาระบบการดำเนินงานด้านการให้บริการแก่บุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรมีความยินดีแนะนำสาขาวิชา / หลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานให้ผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ

1. องค์กรควรกำหนดเป้าหมายหลักหรือผลงานที่คาดหวังจากพนักงานหลังการฝึกอบรม และควรส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
2. ผู้บริหารจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ดีในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดในองค์กรและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร อันจะนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและยิ่งกว่านั้นก็จะส่งผลทำให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถทางการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ต่อไป
3. ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศทุก ๆ ปี เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเปิดโลกทัศน์ในการทำงาน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้ทันโลกทันเหตุการณ์ ไม่ควรมีมุมมองว่าสิ้นเปลืองงบประมาณเพียงด้านเดียว

4. การศึกษา ฝึกอบรม และดูงานควรมีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ความจำเป็นในการนำมาใช้งาน และควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์/ประเด็นในการดูงานให้ชัดเจน เพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เกิดการพัฒนางานที่เป็นรูปธรรม

5. การศึกษาดูงานควรเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่

6. ควรมีการวัดและประเมินผล ความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กองแก้ว กระจาปณ์การ. (2545). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเลย** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏเลย
- ชัชฎา แก้วเปีย. (2552) **ทัศนะของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมที่ได้รับทุนศึกษาเพิ่มเติมต่อการนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2531) **การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง : ศึกษาเฉพาะการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ** คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ส่วนฝึกอบรม.2553.**คู่มือการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม** สำนักบริหารโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล กรมชลประทาน
- ปิยาภรณ์ อาสาทรงธรรม (2552). **การลดต้นทุนเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : วารสารนักบริหาร
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:
<http://isc.ru.ac.th/data/ED0003477.doc> (วันที่ค้นข้อมูล 2 กันยายน 2554)
- ธีรพงศ์ แก่นอินทร์ **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:
<http://qa.pn.psu.ac.th/PMQA160353.doc> (วันที่ค้นข้อมูล 5 กันยายน 2554)
- ภมรพรรณ วงศ์เงิน **เทคโนโลยีสารสนเทศกับการประยุกต์ใช้ในภาครัฐ** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:
<http://www.nakhonnayok.go.th/ppisnayok/km4.doc> (วันที่ค้นข้อมูล 5 กันยายน 2554)
- วิรุฬ พรรณเทวี **แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:
<http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php> (วันที่ค้นข้อมูล 5 กันยายน 2554)
- วีระพันธ์ แก้วรัตน์ **การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:
<http://www.yonok.ac.th/person/file> (วันที่ค้นข้อมูล 7 กันยายน 2554)
- พสุ เดชะรินทร์ **แนวคิดการบริหาร : สูดยอดตัวชี้วัดทางด้านลูกค้า** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:
<http://www.gotomanager.com/news/details.aspx?id=49929>
 (วันที่ค้นข้อมูล 22 พฤศจิกายน 2554)

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล **NPS (Net Promoter Score) ระดับการเป็นผู้สนับสนุนองค์กร**

[ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://www.impressionconsult.com/th/index.php/relax/39-article/82-net-promoter-score.html> (วันที่ค้นข้อมูล 22 พฤศจิกายน 2554)

วุฒิ สุขเจริญ **Book Reviews by ดร. วุฒิ สุขเจริญ** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:

<http://siamkm.com/BookReviews/UltimateQuestion/UltimateQuestion.html>
(วันที่ค้นข้อมูล 22 พฤศจิกายน 2554)

เทคนิคประเมินผลการฝึกอบรม. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://www.hrtothai.com/index.php>

(วันที่ค้นข้อมูล 7 กันยายน 2554)

การประเมินผลการฝึกอบรม. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:

<http://www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/assess.html>
(วันที่ค้นข้อมูล 7 กันยายน 2554)

ศูนย์นวัตกรรมจัดการภาครัฐและภาคเอกชน การบริหารจัดการภาครัฐ [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:

<http://www.ppmic.ru.ac.th/index.php> (วันที่ค้นข้อมูล 7 กันยายน 2554)

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:

http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.htm
(วันที่ค้นข้อมูล 7 กันยายน 2554)

Philips J.J.and Schmidt L.2003.Implementing Training Scorecards, ASTD Publication.

แบบประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของผู้ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลความคุ้มค่าของผู้ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศจึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามประเด็นคำถามข้างท้ายนี้
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ
ตอนที่ 2 แบบประเมินผลการได้รับทุนไปต่างประเทศ
ตอนที่ 3 แบบประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน
ตอนที่ 4 คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 35 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี
 46 – 50 ปี 51 – 55 ปี มากกว่า 55 ปี
3. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. อายุราชการ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี 21 – 30 ปี มากกว่า 30 ปี
5. ชื่อตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน.....ระดับ.....
สำนัก / กอง.....
6. ในขณะที่ท่านได้รับทุนไปต่างประเทศท่านดำรงตำแหน่งในสายงาน.....
ระดับ..... สำนัก / กอง.....
7. ประเภทของทุนที่ท่านได้รับ
 ศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชา.....ประเทศ.....
 ปริญญาเอก สาขาวิชา.....ประเทศ.....
 ฝึกอบรม หลักสูตร 1.....ประเทศ.....
2.....ประเทศ.....
3.....ประเทศ.....
 ดูงาน หัวข้อ 1.....ประเทศ.....
2.....ประเทศ.....
3.....ประเทศ.....

8. ระยะเวลาที่ท่านได้รับทุน

- น้อยกว่า 1 เดือน.....วัน 1 – 3 เดือน 4 – 6 เดือน 7 – 12 เดือน
 13 – 24 เดือน 25 – 36 เดือน 37 – 48 เดือน มากกว่า 48 เดือน

9. ประเภทของแหล่งเงินทุนที่ท่านได้รับ

- สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร เงินกองทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน สำนักงาน ก.พ.
 รัฐบาลต่างประเทศ อื่นๆ (โปรดระบุชื่อแหล่งเงินทุน).....

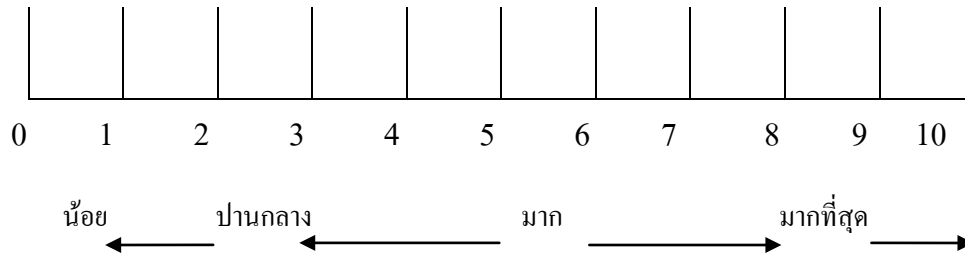
10. หลังจากที่ได้รับทุนไปต่างประเทศแล้วท่านมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่อย่างไร

- ย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น
 ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ
 ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ
 ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายใน.....ปี
 ยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม
 ซึ่งมีลักษณะงานที่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มาใช้
ในการทำงานได้
 ซึ่งมีลักษณะงานที่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ มา
ใช้ในการทำงานได้

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลการได้รับทุนไปต่างประเทศ

ชื่อหลักสูตร	ประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในแง่ของการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (โปรดให้คะแนน 0 ถึง 10 ตามความเห็นของท่าน)	ประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในแง่ของการส่งเสริมการพัฒนางาน (โปรดให้คะแนน 0 ถึง 10 ตามความเห็นของท่าน)	ประสิทธิผลจากการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานไปใช้ในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม (โปรดให้คะแนน 0 ถึง 10 ตามความเห็นของท่าน)	* ความพึงพอใจจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน (โปรดให้คะแนน 0 ถึง 10 ตามความเห็นของท่าน)
1.....1. เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี2. เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ หรือทักษะในการทำงาน3. เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล1. ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดีของทีมงาน2. ลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด3. มีการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน4. ส่งเสริมภาวะผู้นำของทีมงานที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด5. มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน6. เพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน1. การลดต้นทุน2. การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน3. การเพิ่มผลผลิต4. การเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ 1. จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตรนี้ตรงกับความต้องการที่ท่านคาดหวังมากน้อยเพียงใด 2. ท่านได้เรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตรนี้มากน้อยเพียงใด 3. การศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตรนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิผล ให้กับหน่วยงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด 4. ท่านประทับใจและยินดีแนะนำการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขาวิชา / หลักสูตรนี้ให้ผู้อื่นมากน้อยเพียงใด

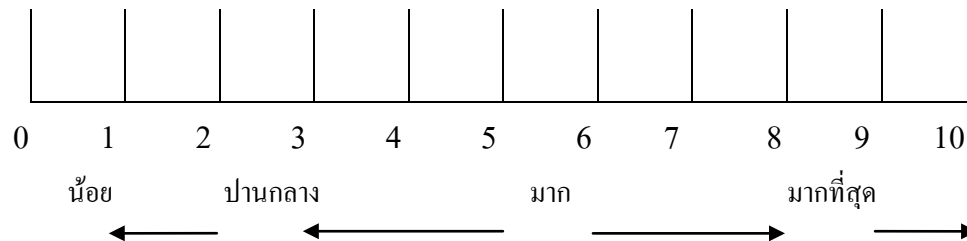
* โปรดให้คะแนน 0 ถึง 10 ตามความเห็นของท่าน โดยยึดเกณฑ์การให้คะแนนตามสเกลที่กำหนดให้ด้านล่าง



หมายเหตุ เอกสารนี้สามารถทำสำเนาเพิ่มเติมได้ตามความต้องการ

ชื่อหลักสูตร	ประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในแง่ของการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ประโยชน์จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในแง่ของการส่งเสริมการพัฒนางาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ประสิทธิผลจากการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานไปใช้ในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	* ความพึงพอใจจากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน (โปรดให้คะแนน 0 ถึง 10 ตามความเห็นของท่าน)
2.....	<p>.....1. เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี</p> <p>.....2. เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ หรือทักษะในการทำงาน</p> <p>.....3. เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล</p>	<p>.....1. ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ศรัทธาของทีมงาน</p> <p>.....2. ลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด</p> <p>.....3. มีการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</p> <p>.....4. ส่งเสริมภาวะผู้นำของทีมงานที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด</p> <p>.....5. มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>.....6. เพิ่มเครือข่ายในการประสานงาน</p>	<p>.....1. การลดต้นทุน</p> <p>.....2. การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน</p> <p>.....3. การเพิ่มผลผลิต</p> <p>.....4. การเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p>	<p>..... 1. จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตรนี้ตรงกับความพึงพอใจที่ท่านคาดหวังมากน้อยเพียงใด</p> <p>..... 2. ท่านได้เรียนรู้จากการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตรนี้มากน้อยเพียงใด</p> <p>..... 3. การศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขา / หลักสูตรนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิผล ให้กับหน่วยงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด</p> <p>..... 4. ท่านประทับใจและยินดีแนะนำการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน สาขาวิชา / หลักสูตรนี้ให้ผู้อื่นมากน้อยเพียงใด</p>

*โปรดให้คะแนน 0 ถึง 10 ตามความเห็นของท่าน โดยยึดเกณฑ์การให้คะแนนตามสเกลที่กำหนดให้ด้านล่าง



หมายเหตุ เอกสารนี้สามารถทำสำเนาเพิ่มเติมได้ตามความต้องการ

ตอนที่ 3 แบบประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเพื่อประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานหลังจากที่ท่านได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

3.1 ท่านได้รายงานผลการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ต่อผู้บังคับบัญชาของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

3.2 ผลงานที่ท่านได้รายงานว่าจะนำความรู้ที่ได้รับจากการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานมาใช้ประโยชน์คือผลงานเรื่องใด

.....
.....
.....

3.3 ท่านได้สร้างผลงานดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

3.4 ผลของการนำผลงานไปใช้เป็นอย่างไร และมีประโยชน์อย่างไร

.....
.....
.....

3.5 ท่านคิดว่าผลงานของท่านควรมีการพัฒนา / ขยายผลต่อหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

3.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

.....
.....
.....

ตอนที่ 4 คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป)

ขอรับรองว่ารายละเอียดที่กล่าวมาแล้วเป็นความจริง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่เดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2549

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายวรพงษ์ ยังวนิชเศรษฐ์	วิศวกรโยธาชำนาญการ	สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม กลุ่มออกแบบระบบชลประทาน	ไปตรวจและทำการ Witnessed Testing เครื่องสูบน้ำที่โรงงานผู้ผลิต Ebara Hai Doung Co.,Ltd.	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
นายโฆสิต ล้อศิริรัตน์	ผชช. ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่มด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Workshop on River Basin Dynamics in the Humid Tropic	สาธารณรัฐสิงคโปร์
นายสมศักดิ์ วิวิธเกตุรวาศ์	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ กลุ่มงานบำรุงรักษาหัวงาน ส่วนปรับปรุงรักษา	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Rapid Appraisal Procedure (RAP-Workshop) ภายใต้โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการชลประทานในแปลงนาข้าวสาธิต (Improvement of Irrigation Efficiency on Paddy Fields in the Lower Mekong Basin Project : IIEPE)	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
นายวิวัฒน์ มณีอินทร์	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 3 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาเขื่อนแควน้อยบำรุงแดน	การฝึกอบรมหลักสูตร International Course on Irrigation System Management	มาเลเซีย
นายธีระชัย ชนเห็นชอบ	ผชช.ด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านวางแผน)	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่มด้านวางแผนและโครงการ	ดูงานและหารือรายละเอียดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้โปรแกรม Sobek ตามโครงการปรับปรุงระบบป้องกันน้ำเค็ม จังหวัดสมุทรสาครและสมุทรสงคราม	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายชุมลาภ เตชะเสน	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มงานวางโครงการ 1 ส่วนวางโครงการ	ดูงานและหารือรายละเอียดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้โปรแกรม Sobek ตามโครงการปรับปรุงระบบป้องกันน้ำเค็ม จังหวัดสมุทรสาครและสมุทรสงคราม	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายธนา สุวัฑฒน	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักบริหารโครงการ ส่วน วางโครงการ	ดูงานและหารือรายละเอียดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ โปรแกรม Sobek ตามโครงการปรับปรุงระบบป้องกัน น้ำเค็ม จังหวัดสมุทรสาครและสมุทรสงคราม	ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์
นายพงศกรณั สุวรรณพิมล	ผชช. ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา นัก อุทกวิทยาเชี่ยวชาญ	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่ม งานด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ดูงานก่อสร้างเพื่อโครงการระบายน้ำบริเวณสนามบิน สุวรรณภูมิ	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
นายธีระชัย ชนเห็นชอบ	ผชช.ด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านวางแผน)	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่ม ด้านวางแผนและโครงการ	ดูงานก่อสร้างเพื่อโครงการระบายน้ำบริเวณสนามบิน สุวรรณภูมิ	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
นายสุเทพ น้อยไพโรจน์	ผู้อำนวยการสำนักอุทกวิทยาและ บริหารน้ำ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	ดูงานก่อสร้างโครงการปรับปรุงแม่ข่ายม-สายเก่า (แม่ข่ายฝั่งซ้าย)	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
นายโฆสิต ล้อศิริรัตน์	ผชช. ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่ม ด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ประชุมเชิงปฏิบัติการ International Workshop on Impacts of Reforestation of Degraded Land on Landscape Hydrology in the Asian Region	สาธารณรัฐอินเดีย
นายโฆสิต ล้อศิริรัตน์	ผชช. ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่ม ด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ประชุมและดูงาน International Conference on Forest in Continental River Basins : with a focus on the Mekong River	ราชอาณาจักรกัมพูชา
น.ส.สุดธิดา เปลียนคารมย์	เศรษฐกร ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่ม ประเมินผลโครงการ	ฝึกรอบรม IATSS Forum รุ่นที่ 40	ญี่ปุ่น
นางสุวรรณา ยუნานนท์	ผชช.ด้านสำรวจและทำแผนที่ภาพถ่าย	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและ ธรณีวิทยา กลุ่มงานด้านสำรวจและ วิเคราะห์	ฝึกรอบรม สาขา Space Applications	สาธารณรัฐฝรั่งเศส
นายสมศักดิ์ วิวิธเกยูรวงศ์	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วน ปรับปรุงรักษา	ฝึกรอบรมหลักสูตร "Refresher Course on Water Management for Sustainable Rural Development and Natural Resources	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายนพดล ผากา	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ ส่วน วางโครงการ	ฝึกอบรมหลักสูตร "Refresher Course on Water Management for Sustainable Rural Development and Natural Resources	สาธารณรัฐสังคม นิยมเวียดนาม
นายสมจิต อำนาจศาล	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 2 ส่วนจัดสรรน้ำ และบำรุงรักษา	ฝึกอบรมหลักสูตร Flood Hazard Mapping	ญี่ปุ่น
นายพรมงคล ชิดชอบ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 4 ส่วนวิศวกรรม บริหาร	ฝึกอบรมหลักสูตร Groundwater Resources Development and Management for ASEAN Member Countries	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสุทธินันท์ สีวุฒินันท์	วิศวกรเครื่องกล ระดับชำนาญการ	สำนักเครื่องจักรกล กลุ่มพิจารณา ตรวจสอบและกำหนดคุณลักษณะ เฉพาะ ส่วนวิศวกรรม	ฝึกอบรมหลักสูตร พลังงานน้ำขนาดเล็ก (Small Hydropower)	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
นายชาญชัย ศรีสุธรรม	วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและ ธรณีวิทยา ส่วนปฐพีกลศาสตร์	ศึกษาต่อปริญญาเอก Applied Geology	สหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมนี
น.ส.วิมลภัทร บำบัดสรรพโรด	เศรษฐกร ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่ม ประเมินผลโครงการ	ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	สหราชอาณาจักร
นายประเสริฐ เสงสุวรรณ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 3 ส่วนปฏิบัติการ	หลักสูตร Geo-tools for Water Resources Management with threes specializations	ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์
นายชัยรินทร์ พันธุ์ปัญญาภรณ์	ผู้อำนวยการสำนัก	สำนักชลประทานที่ 11	ดูงานก่อสร้างเพื่อโครงการระบายน้ำบริเวณสนามบิน สุวรรณภูมิ	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
นายสมหวัง ผลประสิทธิ์โต	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 2 ส่วนจัดสรรน้ำ และบำรุงรักษา	ไปดูงานระบบสารสนเทศ	สาธารณรัฐสิงคโปร์

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายปราโมทย์ พึ่งเพียร	นายช่างชลประทาน ระดับอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 6 โครงการชลประทานกาฬสินธุ์	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Rapid Appraisal Procedure (RAP-Workshop) ภายใต้โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการชลประทานในแปลงนาข้าวสาธิต (Improvement of Irrigation Efficiency on Paddy Fields in the Lower Mekong Basin Project : IIEPE)	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
นายศิริชัย ศักดิ์สิริโกศล (นายเกษิเดช สุรจิรชาติ)	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักชลประทานที่ 9 ส่วนวิศวกรรมบริหาร	ดูงานตามโครงการพัฒนาข้าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี	สาธารณรัฐประชาชนจีน

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่เดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2550

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายปกรณ์ ศักดิ์ศรีชัยสกุล	นายช่างโยธา (ระดับชำนาญงาน)	สำนักบริหารโครงการ ส่วน วางโครงการ	Decision Support Framework (DSF) Administrator	สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายบุญชอบ หอมเกษร	ผู้อำนวยการโครงการ	สำนักชลประทานที่ 10	Flood Hazard Mapping	ญี่ปุ่น
นายพรมงคล ชิดชอบ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 4 ส่วนวิศวกรรม บริหาร	International Course on Demand Side Management of Groundwater	สาธารณรัฐอินเดีย
นายปัญญาศักดิ์ เทพอวยพร	วิศวกรไฟฟ้า ระดับปฏิบัติการ	ส่วนเครื่องจักรกลไฟฟ้า สำนัก เครื่องจักรกล	International Training Workshop on Small-sized Hydroelectric Station Construction ภายใต้ MOST	สาธารณรัฐประชาชน จีน
นายวิษระ เสือดี	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ พิเศษ	สำนักวิจัยและพัฒนา	Training of trainer (TOT) หลักสูตร Legislation & Institution Arrangements in Integrated Water Resources Management (IWRM) of the Southeast Asian Region	มาเลเซีย
นายมนูญ นันทกาล	นายช่างชลประทาน ระดับชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 7 โครงการ ก่อสร้าง 1	เพื่อควบคุมงานโครงการจัดตั้งแปลงสาธิต การเกษตรแบบผสมผสาน	สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายสมภพ สุจริต	ผช.ด้านวิศวกรรมชลประทาน (ระดับ เชี่ยวชาญ)	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่ม ด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	กระบวนการผลิตและการทดสอบเทียบค่าเครื่อง ตรวจวัดพฤติกรรมเขื่อน	แคนาดา
นายเอวิสันต์ กุ้เกียรติศักดิ์	วิศวกรชลประทาน ระดับปฏิบัติการ	สำนักชลประทานที่ 11 โครงการส่ง น้ำและบำรุงรักษาเจ้าเจ็ด-บางยี่หน	ดูงาน Principles and Applications of Remote Sensing and GIS for Various Applications	ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์
นายปรีชา ไพจิตราสุนธ์	นายช่างชลประทาน ระดับอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 2 ส่วนปฏิบัติการ	ดูงานเพื่อโครงการกักคอกหมา	สหรัฐอเมริกา

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายภูวนทร ทองรุ่งโรจน์	ผชช.ด้านวิศวกรรมชลประทาน (ระดับเชี่ยวชาญ)	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่มด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ดูงานเพื่อโครงการชลประทานสระแก้ว	สาธารณรัฐฝรั่งเศส
นายโชคชัย เสนาะเกียรติ	นายช่างชลประทาน ระดับชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 9 โครงการชลประทานสระแก้ว	ดูงานเพื่อโครงการชลประทานสระแก้ว	สาธารณรัฐฝรั่งเศส
นายทินกร สุทิน	ผู้อำนวยการโครงการ	สำนักชลประทานที่ 9 โครงการปฏิบัติการคันคูน้ำที่ 9	ดูงานเพื่อโครงการชลประทานสระแก้ว	สาธารณรัฐฝรั่งเศส
นายนิรันดร์ นาคทับทิม	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักชลประทานที่ 7 ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ดูงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างหน่วยงานต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
นายสุรพล ใจยงค์	ผู้อำนวยการสำนัก	สำนักชลประทานที่ 9	ดูงานขบวนการซ่อมแซมแก้ไขข้อบกพร่องของเขื่อนและเทคโนโลยีวิศวกรรมงานเขื่อนเพื่อโครงการชลประทานสระแก้ว	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายอำพล ฤทธิมณี	นายช่างชลประทาน ระดับอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 9 โครงการชลประทานสระแก้ว	ดูงานขบวนการซ่อมแซมแก้ไขข้อบกพร่องของเขื่อนและเทคโนโลยีวิศวกรรมงานเขื่อนเพื่อโครงการชลประทานสระแก้ว	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายทศพล วงศ์วาร	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการพิเศษ	กองแผนงาน กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ	ดูงานด้าน Construction of Water Resources and Distribution System and other Projects	สหรัฐอเมริกา
นายชัยยะ พิง์โพธิ์สภ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่มกิจกรรมพิเศษ	ดูงานด้าน Modernization of Irrigation System and other Project	สหรัฐอเมริกา
นายประดับ กลัดเข็มเพชร	วิศวกรชลประทาน ระดับเชี่ยวชาญ	สำนักชลประทานที่ 1 ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	ดูงานด้าน Monitoring Irrigation Water Supply	สหรัฐอเมริกา
นายพรชัย พันธุ์	ผู้อำนวยการโครงการ	สำนักชลประทานที่ 11 โครงการชลประทานนนทบุรี	ดูงานด้าน Monitoring Irrigation Water Supply	สหรัฐอเมริกา

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายประวิทย์ สวัสดิ์ดวง	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักชลประทานที่ 13 ส่วนวิศวกรรมบริหาร	งานด้านการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียชุมชน	ญี่ปุ่น
นายประสิทธิ์ อยู่ดี	นายช่างชลประทาน ระดับอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 14 โครงการชลประทานเพชรบุรี	งานด้านการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียชุมชน	ญี่ปุ่น
นายสมชาย พุฒิพรกิจ	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักโครงการขนาดใหญ่ ส่วนวิศวกรรม	ทดสอบ Pump Model Test and Sump Pump Model Test เพื่อโครงการระบายน้ำสนามบินสุวรรณภูมิ	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายวันชัย นพแก้ว	นายช่างชลประทาน ระดับชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 7 โครงการก่อสร้าง 1	ปฏิบัติงานโครงการจัดตั้งแปลงสาธิตการเกษตรแบบผสมผสาน	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
นายกิตติเมธา สุดสน	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	สำนักสำรวจ ด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา ฝ่ายสำรวจกันเขตภาคกลาง ส่วนสำรวจกันเขตและประสานงานรังวัด	ปฏิบัติงานโครงการจัดตั้งแปลงสาธิตการเกษตรแบบผสมผสาน	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
นายยงยศ เนียมทรัพย์	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 4 ส่วนวิศวกรรมบริหาร	ฝึกอบรม International Course on Demand Side Management of Groundwater	สาธารณรัฐอินเดีย
นายโฆสิต ล้อศิริรัตน์	ผชช. ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดีกลุ่มด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ฝึกอบรมในหัวข้อเรื่อง Study on of Effect of Watershed Characteristics on Reservoir Sedimentation in Northeast and North Thailand	ญี่ปุ่น
นางสุวรรณา ยუნานนท์	ผชช.ด้านสำรวจและทำแผนที่ภาพถ่าย	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา กลุ่มงานด้านสำรวจและวิเคราะห์	ฝึกอบรมขั้นสูงเกี่ยวกับ RS/GIS	ญี่ปุ่น
นายรัฐพันธุ์ รัตนบรรพต	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 14 ส่วนวิศวกรรมบริหาร	ฝึกอบรมหลักสูตร Small Hydropower ภายใต้อาณัติ TCDC	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายวิโรจน์ มุสิกะเจริญ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 15 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาลุ่มน้ำปากพนังตอนล่าง	ฝึกอบรมหลักสูตร Water Resources Planning	ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์
นายนพดล ไคว้สุวรรณ	วิศวกรชลประทาน ระดับปฏิบัติการ	สำนักชลประทานที่ 1 ส่วนวิศวกรรมบริหาร	ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิศวกรรมโยธา (สิ่งแวดล้อม)	สหรัฐอเมริกา
นายสมเกียรติ อภิพัฒน์วิศว์	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักวิจัยและพัฒนา ส่วนวิจัยและพัฒนาด้านวิศวกรรม	ศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา Water Resources Engineering	สหรัฐอเมริกา
นายโฆสิต ล้อศิริรัตน์	ผชช. ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่มด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	อบรมเรื่อง Evaluation the effect of Watershed Characteristics on Reservoir Sedimentation : A case study Northeast and North Thailand	ญี่ปุ่น
นายสาธิต มณีผาย	ผชช.ด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านออกแบบและคำนวณ)	สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม กลุ่มด้านออกแบบและคำนวณ	อบรมเรื่อง The Modern Methods in canal Operation and Control , 4th International Technical Workshop and Study Tour	สหรัฐอเมริกา
นายพงศ์ศักดิ์ อรุณวิจิตรสกุล	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักชลประทานที่ 11 ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	อบรมเรื่อง The Modern Methods in canal Operation and Control , 4th International Technical Workshop and Study Tour	สหรัฐอเมริกา
นายสมศักดิ์ วิวิธเกยูรวงศ์	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนปรับปรุงรักษา	อบรมหลักสูตร Intergrated Water Resources Management Programme	ราชอาณาจักรสวีเดน และสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายณัฐพล สิทธิการ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนบริหารจัดการน้ำ	อบรมหลักสูตร Irrigation Water Resources in Arid & Semi - Arid Region and E.I.A. for Sustainable Development II	ญี่ปุ่น

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายนิวัติ คำแน่น	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 7 ส่วนวิศวกรรมบริหาร	ปฏิบัติงานโครงการจัดตั้งแปลงสาธิตการเกษตรแบบผสมผสาน	สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่เดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2551

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายปัญญาศักดิ์ เทพอวยพร	วิศวกรไฟฟ้า ระดับปฏิบัติการ	ส่วนเครื่องจักรกลไฟฟ้า สำนักเครื่องจักรกล	International Training Workshop on Small-sized Hydroelectric Station Contruction ภายใต้ MOST	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายวิทยา สายน้ำ	วิศวกรไฟฟ้า ระดับปฏิบัติการ	ส่วนเครื่องจักรกลไฟฟ้า สำนักเครื่องจักรกล	เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการผลิตและการทดสอบอุปกรณ์เครื่องสูบน้ำ	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายธีร สุขชี	วิศวกรเครื่องกล ระดับชำนาญการ	สำนักเครื่องจักรกล ส่วนวิศวกรรม	เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการผลิตและการทดสอบอุปกรณ์เครื่องสูบน้ำ	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายโยธิน ศรีสารคาม	นายช่างเครื่องกล ระดับชำนาญงาน	สำนักโครงการขนาดใหญ่ สำนักงานก่อสร้าง 9 (โครงการบางปะกง)	เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการผลิตและการทดสอบอุปกรณ์เครื่องสูบน้ำ	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายอำนาจ ธิถ้วน	นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 11 ส่วนเครื่องจักรกล	เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการผลิตและการทดสอบอุปกรณ์เครื่องสูบน้ำ	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายเชิดชัย มาลัย	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มงานวางแผนโครงการ 2 ส่วนวางแผนโครงการ	ไปตรวจติดตามความคืบหน้าโครงการศูนย์พัฒนาและบริการด้านการเกษตรห้วยซอน-ห้วยซั่ว	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
นายณภัทร ผดุงเจริญโชติ	นายช่างโยธา ระดับอาวุโส	สำนักโครงการขนาดใหญ่ สำนักงานก่อสร้าง 9 (โครงการบางปะกง)	ไปตรวจสอบ (Performance Test) ชุดเพื่อตรวจสอบและตรวจสอบ (Visual Inspection)	สหราชอาณาจักรและราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายฉัตรชัย บุญลือ	วิศวกรชลประทานชำนาญการพิเศษ	สำนักบริหารโครงการ ส่วนบริหารโครงการเงินกู้และช่วยเหลือ	การประชุมเชิงปฏิบัติการ(ฝึกอบรม)ครั้งสุดท้าย ตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการชลประทานในแปลงสาธิตบริเวณพื้นที่ลุ่มน้ำโขงตอนล่าง (Improvement of Irrigation Efficiency on Paddy Field in the Lower Mekong Basin Project)	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายธนา สุวิวัฒน์	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักบริหารโครงการ ส่วนวางแผนโครงการ	การประชุมสุดยอดว่าด้วยเรื่องน้ำในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 1	ญี่ปุ่น
นายเลิศศักดิ์ ธีวตระกูลไพบูลย์	ผู้อำนวยการสำนัก	สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล	การประชุมสุดยอดว่าด้วยเรื่องน้ำในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 1	ญี่ปุ่น
นางภัทราภรณ์ เมฆพฤษชาวงศ์	นักวิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ ส่วนวางแผนโครงการ	ดูงานเกี่ยวกับการจัดการเขื่อนอาคารและเครื่องมือชลประทาน	ญี่ปุ่น
นายธนา สุวิวัฒน์	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักบริหารโครงการ ส่วนวางแผนโครงการ	ดูงานเกี่ยวกับการจัดการเขื่อนอาคารและเครื่องมือชลประทาน	ญี่ปุ่น
นายธนา สุวิวัฒน์	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักบริหารโครงการ ส่วนวางแผนโครงการ	ดูงานและหารือเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายพนมศักดิ์ ไข่มบุญ	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ ส่วนวางแผนโครงการ	ดูงานและหารือเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายวีระ วงศ์แสงนาค	รองอธิบดี	กรมชลประทาน	ดูงานโครงการระบายน้ำ Oyamatsu Toyanogata โครงการที่มีส่วนร่วม Kamedagou โครงการระบายน้ำ Shin kawa (ระบายน้ำ) โครงการอุโมงค์น้ำ Shin-Shin Hisayama โครงการเขื่อนและระบบ Otsugawa	ญี่ปุ่น
นายมานิตย์ ปลั่งสมบัติ	นายช่างเครื่องกล ระดับอาวุโส	สำนักเครื่องจักรกล ศูนย์ปฏิบัติการเครื่องจักรกลที่ 2	ดูงานโครงการระบายน้ำ Oyamatsu Toyanogata โครงการที่มีส่วนร่วม Kamedagou โครงการระบายน้ำ Shin kawa (ระบายน้ำ) โครงการอุโมงค์น้ำ Shin-Shin Hisayama โครงการเขื่อนและระบบ Otsugawa	ญี่ปุ่น

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายพิทักษ์ ปักขานนท์	ผชช.ด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านควบคุมการก่อสร้าง)	สำนักโครงการขนาดใหญ่ สำนักงานก่อสร้าง 3 (โครงการน้ำก่ำ)	ดูงานโครงการระบายน้ำ Oyamatsu Toyanogata โครงการที่มีส่วนร่วม Kamedagou โครงการระบายน้ำ Shin kawa (ระบายน้ำ) โครงการอุโมงค์น้ำ Shin-Shin Hisayama โครงการเขื่อนและระบบ Otsugawa	ญี่ปุ่น
นายธำรงค์ศักดิ์ นครวงค์	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ กลุ่มงานปรับปรุงโครงการชลประทาน ส่วนปรับปรุงรักษา	ดูงานโครงการระบายน้ำ Oyamatsu Toyanogata โครงการที่มีส่วนร่วม Kamedagou โครงการระบายน้ำ Shin kawa (ระบายน้ำ) โครงการอุโมงค์น้ำ Shin-Shin Hisayama โครงการเขื่อนและระบบ Otsugawa	ญี่ปุ่น
นายเชิดชัย มาลัย	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มงานวางโครงการ 2 ส่วนวางโครงการ	ดูงานด้านการเกษตรโดยเฉพาะเรื่องปุ๋ยเคมีและเยี่ยมชมโรงงานเหมืองแร่โปแตสเซียม	สาธารณรัฐเยอรมนีและสหพันธรัฐสวิส
นายอรรถพร บุญศรี	นายช่างเครื่องกล ระดับอาวุโส	สำนักเครื่องจักรกล ศูนย์ปฏิบัติการเครื่องจักรกลที่ 2	ประชุมเกี่ยวกับงานชลประทานซึ่งมีทั้งงานด้านการบำรุงรักษาและงานด้านเครื่องจักรต่าง ๆ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
นายโฆสิต ล้อศิริรัตน์	ผชช. ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่มด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ประชุมและเป็นวิทยากรเรื่อง Sabo (Erosion Control Engineering) Sediment Disaster Prevention , Land Conservation and Safety of Nations	ญี่ปุ่น
นายชุมลาภ เตชะเสน	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มงานวางโครงการ 1 ส่วนวางโครงการ	ฝึกอบรม Education for Sustainable Fvelopment in a River Basin Context	สาธารณรัฐประชาชนจีน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายทองเปลว กองจันทร์	นักอุทกวิทยา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนอุทกวิทยา	ฝึกอบรมเรื่อง The Integrated Workshop on Coping with Climate Change in the Typhoon Committee Area	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายวิภพ ทิมสุวรรณ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนบริหารจัดการน้ำ	ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขา Water Resource Engineering	ญี่ปุ่น
น.ส.วชิราภรณ์ กำเนิดเพชร	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มสิ่งแวดล้อมโครงการ	ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาวิชาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	แคนาดา
นายสว่าง จอมวุฒิ	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย ระดับชำนาญการ	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา ส่วนสำรวจทำแผนที่จากภาพถ่าย	ศึกษาต่อปริญญาโท Master of Science สาขาวิชา Aeronautical and Astronautical and Technology (Space Technology Application)	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายปัญญาศักดิ์ เทพอวยพร	วิศวกรไฟฟ้า ระดับปฏิบัติการ	สำนักเครื่องจักรกล ส่วนเครื่องจักรกลไฟฟ้า	ศึกษาต่อปริญญาโท Measurement of Electrical Information	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายวิภพ ทิมสุวรรณ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนบริหารจัดการน้ำ	ศึกษาต่อปริญญาโท สาขาวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ	ญี่ปุ่น
นายพรมงคล ชิดชอบ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 4 ส่วนวิศวกรรมบริหาร	อบรม Integrated Water Resources Management	ราชอาณาจักรสวีเดน
นายกรรณชิ่ง ขาวสอาด	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักชลประทานที่ 3 ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	อบรมเรื่อง Agriculture Irrigation Management	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายศรายุทธ พันธุ์บุญ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 11 ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	อบรมเรื่อง Expert on Flood - Related Disaster Mitigation	ญี่ปุ่น
นายพลชัย กลิ่นขจร	นักอุทกวิทยาชำนาญการพิเศษ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ กลุ่มงานสารสนเทศและพยากรณ์น้ำ ส่วนอุทกวิทยา	อบรมเรื่อง Global Precipitation Measurement (GPM) Asia Workshop	ญี่ปุ่น

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายณัฐพล วุฒิจันทร์	วิศวกรชลประทาน ระดับ ชำนาญการ	สำนักวิจัยและพัฒนา	อบรมเรื่อง Groundwater Exploration and Management of Water Resources	รัฐอิสราเอล
นายปกรณ์ สุตสุนทร	วิศวกรชลประทาน ระดับ ชำนาญการพิเศษ	สำนักวิจัยและพัฒนา	อบรมเรื่อง Groundwater Exploration and Management of Water Resources	รัฐอิสราเอล
นายรสู สีสหการ	วิศวกรชลประทาน ระดับ ชำนาญการ	สำนักวิจัยและพัฒนา	อบรมเรื่อง Groundwater Exploration and Management of Water Resources	รัฐอิสราเอล
นายวิชณุ ทบตัน	นายช่างชลประทาน ระดับ ชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 7 ส่วน จัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	อบรมเรื่อง Integrated Watershed Management	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
นายเอวิสันต์ กุ้เกียรติศักดิ์	วิศวกรชลประทาน ระดับ ปฏิบัติการ	สำนักชลประทานที่ 11 โครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาเจ้าเจ็ด- บางยี่หน	อบรมเรื่อง Integrated Watershed Management	มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
นายพัชรินทร์ พิมพ์สิงห์	วิศวกรชลประทาน ระดับ ชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนปรับปรุงรักษา	อบรมเรื่อง International Course on Irrigation System Management	มาเลเซีย
นายโอฬาร เวศอุไร	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ ส่วน วางโครงการ	อบรมเรื่อง Small - Scale Hydropower and Clean Energy Power Engineering	ญี่ปุ่น
นายพงศกรณ สุวรรณพิมล	ผชช ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา นักอุทกวิทยาเชี่ยวชาญ	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี กลุ่มงานด้านจัดสรรน้ำและ บำรุงรักษา	อบรมเรื่อง The Seventh International Planning workshop on Global Precipitation Measurement (GPM)	ญี่ปุ่น
นายปกรณ์ ศักดิ์ศรีชัยสกุล	นายช่างโยธา (ระดับชำนาญงาน)	สำนักบริหารโครงการ ส่วน วางโครงการ	อบรมการใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ สำหรับ (Decision Support Framework) ของ MRC ที่มีการพัฒนาเพิ่มเติม	สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายภทวี ดวงจิตร	ผู้อำนวยการโครงการ	สำนักชลประทานที่ 1 โครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาแม่แตง	อบรมเรื่อง Capacity Building Network Development and Management	สาธารณรัฐอินโดนีเซีย
นายจิรัชัย พัฒนพงศา	วิศวกรชลประทาน ระดับ ชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 1 ส่วน วิศวกรรมบริหาร	อบรมเรื่อง Water Resources Planning	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
นายปราโมทย์ พึ่งเพียร	นายช่างชลประทาน ระดับอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 6 โครงการชลประทานกาฬสินธุ์	การประชุมเชิงปฏิบัติการ(ฝึกอบรม)ครั้ง สุดท้าย ตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ การชลประทานในแปลงสาธิตบริเวณพื้นที่ ลุ่มน้ำโขงตอนล่าง (Improvement of Irrigation Efficiency on Paddy Field in the Lower Mekong Basin Project)	สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายวีระพงษ์ ญาณกิตติกุล	วิศวกรชลประทาน ระดับ ชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 7 ส่วน วิศวกรรมบริหาร	ทำการสำรวจความเสียหายในแปลงสาธิต การเกษตรแบบผสมผสาน	สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่เดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2552

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
น.ส.ฉวี วงศ์ประสิทธิ์พร	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ ส่วน วางโครงการ	การฝึกอบรมหลักสูตร Integrated Water Resources Management ช่วงที่ 2	สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายประสิทธิ์ สีโท	ผชช ด้านวิศวกรรมโยธา (ออกแบบ และคำนวณ) วิศวกรโยธา เชี่ยวชาญ	สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัต ยกรรม กลุ่มด้านออกแบบและคำนวณ	ดูงาน ส่วนหนึ่งของหลักสูตรการบริหารงาน ภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 8	สหราชอาณาจักรสเปน
นายพงศกรณ สุวรรณพิมล	ผชช ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา นัก อุทกวิทยาเชี่ยวชาญ	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดีกลุ่ม งานด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	ดูงาน ส่วนหนึ่งของหลักสูตรการบริหารงาน ภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 8	สหราชอาณาจักรสเปน
นายสมเกียรติ ประจักษ์	ผู้อำนวยการสำนัก	สำนักบริหารโครงการ	ดูงาน ส่วนหนึ่งของหลักสูตรการบริหารเศรษฐ กิจสาธารณะสำหรับบริหารระดับสูง รุ่นที่ 7	ราชอาณาจักรสวีเดน, สาธารณรัฐเยอรมัน, สา ธารณฝรั่งเศส
นายสมเกียรติ ประจักษ์	ผู้อำนวยการสำนัก	สำนักบริหารโครงการ	ฝึกอบรม Change Management	สหราชอาณาจักร
นายสัญญา แสงพุ่มพงษ์	ผู้อำนวยการโครงการ	สำนักชลประทานที่ 9 โครงการ ชลประทานปราจีนบุรี	ฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และความเป็นผู้นำ	ญี่ปุ่น
นายยงยศ เนียมทรัพย์	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 4 ส่วนวิศวกรรม บริหาร	ฝึกอบรม การอบรมหลักสูตร Small Hydropwer Developoment	สาธารณรัฐอินเดีย
นายโยคิน รวยพงษ์	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณี วิทยา ฝ่ายผลิตแผนที่ ส่วนสำรวจทำ แผนที่จากภาพถ่าย	ฝึกอบรม หลักสูตร Training Pourse on Daa Pocessing and Applovations of Remote Scensing Satellite	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายดรชณี เฉยเพชร	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มงาน สิ่งแวดล้อม 2 กลุ่มสิ่งแวดล้อม โครงการ	ฝึกอบรม หลักสูตร Integrated Watershed Management	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
นายสมจิต อานาจศาล	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 2 ส่วนจัดสรรน้ำ และบำรุงรักษา	ฝึกอบรมหลักสูตร Flood Hazard Mapping	ญี่ปุ่น

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายชุมลาภ เตชะเสน	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มงาน วางโครงการ 1 ส่วนวางโครงการ	อบรมเรื่อง Education for Sustainable in a River Basin Context	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายนิรันดร์ นาคทับทิม	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ พิเศษ	สำนักชลประทานที่ 7 ส่วนจัดสรรน้ำ และบำรุงรักษา	ฝึกรอบรม Non-conventional Water Resources and Enviornmental Management in Water Scarce Countries ภายใต้ Japan-Dingapore Partnership Programme for the 21 th (jspp21)	สาธารณรัฐสิงคโปร์
นายไกรสิทธิ์ ทองหนู	นายช่างชลประทาน ระดับชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 7 ส่วนจัดสรรน้ำ และบำรุงรักษา	ดูงาน ด้านการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่เดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2553

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
ว่าที่ ร.ต.สิทธิการ ธิติทรัพย์อุดม	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 13 ส่วน วิศวกรรมบริหาร	โครงการฝึกอบรมนักวิชาการรุ่นเยาว์จากประเทศ ภาคีสมาชิก (Junior Riparian Professon Project:JRP) รุ่นที่ 4	สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายกรรณชิง ชาวสอาด	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ พิเศษ	สำนักชลประทานที่ 3 ส่วนจัดสรรน้ำ และบำรุงรักษา	การเสนอผลงานวิจัยและดูงานโครงการ The Impact of Climate Change on Irrigation System and Adaptation Measures (Plaichumpol Irrigation Project Case Study)	ญี่ปุ่น
นายพงศกรณ์ สุวรรณพิมล	ผชช ด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา นัก อุทกวิทยาเชี่ยวชาญ	กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดีกลุ่ม งานด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	การประชุมปฏิบัติการ Workshop on Intra-African Training and Dissemination of Technical Know-how for Sustainable Agriculture and Rural Development ภายใต้ กิจกรรม South-South Cooperation Programme การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Tradition Practice and Current Situation on Small Scale Irrigation and Water Management in Thailand	เบนิน และสหพันธ์ รัฐสาธารณรัฐ แทนซาเนีย
นายพงศธร ศิริอ่อน	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ	สำนักออกแบบวิศวกรรมและ สถาปัตยกรรม กลุ่มออกแบบระบบ ชลประทาน	การฝึกอบรม Agricultural Infrastructure Improvement in the Fields for Rural Development	ญี่ปุ่น
นางบุญเรือน ศรีสอาด	นักวิเทศสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ ส่วนความ ร่วมมือกับต่างประเทศ	การฝึกอบรม ภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการ ปฏิบัติงาน (ILC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 รุ่นที่ 2	สถาบันการ ต่างประเทศ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายโอฬาร เวศอุไร	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ ส่วน วางโครงการ	การฝึกอบรมการใช้โปรแกรม HEC-ResSim	สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายประเสริฐ เฮงสุวรรณ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 3 ส่วนปฏิบัติการ	การฝึกอบรมหลักสูตร 24/7 Water Supply and Distribution Management ภายใต้ Singapore Cooperation Programme Training Award (SCPTA)	สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายพงศ์ศักดิ์ อรุณวิจิตรสกุล	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ พิเศษ	สำนักชลประทานที่ 11 ส่วนจัดสรร น้ำและบำรุงรักษา	การฝึกอบรมหลักสูตร Non-Conventional Water Resources and Environmental Management in Water Scarce Countries ภายใต้ Japan-Singapore Partnership Programme for the 21th Century (JSPP21)	สาธารณรัฐสิงคโปร์
นายสมบัติ สนธิศรี	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 12	การฝึกอบรมหลักสูตร Tropical Wetlands Management	มหาวิทยาลัยมหิดล
นายธนิต บุญพันธ์	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักโครงการขนาดใหญ่ สำนักงาน ก่อสร้าง 4 (โครงการป่าสัก)	การฝึกอบรมหลักสูตร Watershed and River Basin Management	ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์
นายศุภชัย พิณสุวรรณ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 2 ส่วนวิศวกรรม บริหาร	การฝึกอบรมหลักสูตร Counterparts Training Course on Facility Maintenance and Water Management on Irrigation and Drainage	ญี่ปุ่น

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นางสาวฉวี วงศ์ประสิทธิ์พร	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	สำนักบริหารโครงการ กลุ่มงาน วางโครงการ 2 ส่วนวางโครงการ	ฝึกอบรมหลักสูตร Integrated Water Resources Management	ราชอาณาจักร สวีเดนและ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
นายพลชัย กลิ่นขจร	นักอุทกวิทยาชำนาญการพิเศษ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ กลุ่ม งานสารสนเทศและพยากรณ์น้ำ ส่วน อุทกวิทยา	ฝึกอบรมหลักสูตร Science and Technology Research Partnership for Sustainable Development	ญี่ปุ่น
นายพรมงคล ชิดชอบ	วิศวกรชลประทาน ระดับชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 4 ส่วนวิศวกรรม บริหาร	การประชุมเชิงปฏิบัติการ IWRM Alumni Follow - Up Workshop	สหสาธารณรัฐ แทนซาเนีย

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่เดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานต่างประเทศ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายชลิต ดำรงค์ศักดิ์	อธิบดีกรมชลประทาน	กรมชลประทาน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นางสาวทิพาภรณ์ วชิราภากร	ผู้อำนวยการกองการเงินและบัญชี	กองการเงินและบัญชี	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายเชวงศักดิ์ ชัตติยะสูงวงศ์	ผู้อำนวยการกองกฎหมายและที่ดิน	กองกฎหมายและที่ดิน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายชัชวาล ปัญญาวาทีนันท์	ผู้อำนวยการสำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายสัญญาชัย เกตุวรชัย	รองอธิบดีฝ่ายบริหาร	กรมชลประทาน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายสุเทพ น้อยไพโรจน์	ผู้อำนวยการสำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายอรรถพงษ์ ฉันทานุมัติ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
ม.ล.อนุมาศ ทองแถม	ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๘	สำนักชลประทานที่ 8	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นางวัลภา ไวยาภรณ์	ผู้อำนวยการกองพัสดุ	กองพัสดุ	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายเลิศศักดิ์ ธีวตระกูลไพบูลย์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล	สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายชูชาติ ฉุยกลม	วิศวกรใหญ่ที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านวางแผนและโครงการ)	กรมชลประทาน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายทวีศักดิ์ ธนเดโชพล	ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กองแผนงาน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายประสงค์ เสี่ยงโชคอยู่	รองอธิบดีฝ่ายวิชาการ	กรมชลประทาน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายมนตรี ตันตระกุล	วิศวกรใหญ่ที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านควบคุมการก่อสร้าง)	กรมชลประทาน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายมนัส กำเนิดมณี	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายวีระ วงศ์แสงนาค	รองอธิบดีฝ่ายบำรุงรักษา	กรมชลประทาน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายสุพัตร วัฒนยู	ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๖	สำนักชลประทานที่ 6	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายประพนธ์ เครือปาน	ผู้อำนวยการโครงการชลประทานแม่ฮ่องสอน	สำนักชลประทานที่ 1 โครงการชลประทานแม่ฮ่องสอน	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	เบลเยียม-เนเธอร์แลนด์-สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
นายชัยณรงค์ พองอ่อน	นายช่างชลประทานชำนาญงานหัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้งบการเงินหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายสุวัฒน์ ฤทธิชู	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายภานุเมศ วัฒนานนท์	วิศวกรชลประทานปฏิบัติการ	สำนักชลประทานที่ 9	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายนริศ วงษ์เวช	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1	สำนักชลประทานที่ 6	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นางอารีย์ แต่งตั้ง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักชลประทานที่ 4 ฝ่ายบริหารทั่วไป	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายสมคิด สว่างรัตน์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 3	สำนักชลประทานที่ 17	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายสมชาย หนูพันธ์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 14	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายประศาสน์ สุขอินทร์	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 13	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายบุญเลิศ หอมจันทร์	ช่างฝีมือสนาม ช 1	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายภาคภูมิ อุ่สุวรรณ	พนักงานชลประทาน บ 2	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายศุภกฤษ พัฒนศิริ	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิศวกรรมชลประทาน)โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษากระเสียว	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายสุรศักดิ์ สถิตย์ที่	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นายสงบ อรุณทอง	ผู้อำนวยการส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายเลอบุญ อุดมทรัพย์	วิศวกรชลประทานชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายบริหารและจัดการน้ำ	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	ไต้หวัน
นายพงศกร อุตตนากร	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	ไต้หวัน
นายธรรมบุญ สวงสวัสดิ์จาวา	วิศวกรชลประทานชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนบริหารจัดการน้ำ	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	ไต้หวัน
นายสมบัติ สาลีพัฒนา	วิศวกรชลประทานชำนาญการ	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ส่วนบริหารจัดการน้ำ	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	ไต้หวัน
นายพีระชาติ อุดการ	ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการและ ติดตามประเมินผล	สำนักโครงการขนาดใหญ่	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	ไต้หวัน
นางเกศริน รอดเชื้อ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญ งาน	กองการเงินและบัญชี ฝ่าย การเงิน	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	ไต้หวัน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นางอุไร บุญลือ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	กองการเงินและบัญชี ฝ่ายควบคุมงบประมาณ	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
น.ส.จุฑารัตน์ เงามแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นางสมศรี วัฒนวุฒิพงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นางมลทิรา เพชรศรี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กองกฎหมายและที่ดิน ฝ่ายผลประโยชน์และเงินกองทุน	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	ไต้หวัน
นางนิตยา ปานขำ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ฝ่ายผลประโยชน์และเงินกองทุน	กองการเงินและบัญชี	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายขณธร สุวรรณโมกข์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ฝ่ายผลประโยชน์และเงินกองทุน	กองการเงินและบัญชี	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายอุทัยวุฒิ ชำนาญแก้ว	วิศวกรชลประทานชำนาญการ	กองแผนงาน	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายธเนศ อักษร	วิศวกรชลประทานชำนาญการ	สำนักวิจัยและพัฒนา	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายกระแสร ฤกษ์ดำเนินกิจ	นายช่างชลประทานอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 1 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาแม่แตง	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายชาติดี มธรวาทิน	นายช่างชลประทานอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 1 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาแม่กวง	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสกล หาญพิทักษ์กุล	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิศวกรรมชลประทาน)	สำนักชลประทานที่ 1 โครงการชลประทานลำพูน	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายเกื้อกูล มานะสัมพันธ์สกุล	นายช่างชลประทานอาวุโส โครงการชลประทานเชียงใหม่	สำนักชลประทานที่ 1	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายชริศ เมืองมีทรัพย์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 10 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา โคกกระเทียม	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายประสิทธิ์ ไต่ทัน	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 10 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ป่าสักใต้	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายปรีชา โตน้อย	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 10	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสมพงษ์ กะตะจิตต์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 10	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสุรชัย สบายเมือง	นายช่างชลประทานอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 10 โครงการชลประทานเพชรบูรณ์	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสุจินต์ โนนพยอม	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1	สำนักชลประทานที่ 10	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายเอกรินทร์ อินทรคงรอด	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 10	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายมนตรี มณีวงศ์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายเอนก จงไพบูลย์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษารังสิตเหนือ	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายวรวัฒน์ ผสมทรัพย์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาพระองค์ไชยานุชิต	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสักรินทร์ ทัศนมณฑิธร	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสุชาติ อินทร์ปรุง	นายช่างชลประทานอาวุโส โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษารังสิตเหนือ	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายสุพจน์ สุวรรณจิตร	นายช่างชลประทานอาวุโส โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาชลหารพิจิตร	สำนักชลประทานที่ 11	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายจรูญ เอี่ยมมา	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายทงศักดิ์ มูลใจตา	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 3	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายบุญฤทธิ์ จำปาเงิน	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายวุฒิวชิมนันท์ อุบลภักดีพันธ์	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายรมย์รวินท์ กลิ่นศรีสุข	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายเสรี ปิรมณี	นายช่างชลประทานชำนาญงาน โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษานครปฐม	สำนักชลประทานที่ 13	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายประยูร เย็นใจ	วิศวกรชลประทานชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายบริหารและจัดการน้ำ	สำนักชลประทานที่ 13	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายศีลวัตร สิงห์มณี	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 13	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายอุรค สุบรรณเสนีย์	นายช่างชลประทานอาวุโส โครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาปราณบุรี	สำนักชลประทานที่ 14	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายพงศ์พันธ์ พงศ์ชยุตม์	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 15	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสยาม อิ่มเจริญ	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 15	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายภาสกร สิริวัฒน์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 15 โครงการชลประทานภูเก็ต	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายวันชัย รอดเนียม	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 16	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายวิทย์ หมวดทองอ่อน	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 16	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายเฉลิมชัย ตรีนรินทร์	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิศวกรรม ชลประทาน) โครงการส่งน้ำและ บำรุงรักษาลุ่มน้ำโก-ลก	สำนักชลประทานที่ 17	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายวีรยุทธ์ เชื้อนแก้ว	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 2 โครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาแม่วัง	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายวีรพล จิตรากร	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 3	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายณฤพณ์ คล้ายมณี	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 3	สำนักชลประทานที่ 4	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายเมธี วุฒิเจริญ	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 4 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา แม่ยม	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายปรีชญา บุญชู	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 5 โครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายมงคล คุณหอม	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 5	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายจเร เอกคำรงค์	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 5	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายทศพล บัวผัน	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 5	สำนักชลประทานที่ 6	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายสมบัติ สุขสุวรรณ	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 6	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสิทธิศักดิ์ ขายโกมินทร์	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 6	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายกิตติพงษ์ กาญจนารักษ์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 7	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายศิริพงษ์ ณ สงขลา	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 7	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายอรุชา เจียรอุดมเดช	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 7 โครงการ ส่งน้ำฯ พัฒนาลุ่มน้ำชีตอนล่าง และเซบายตอนล่าง	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายณภัทร โชตะมังสะ	วิศวกรชลประทานชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุง ระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายวิชัย อัดถะมาลา	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายณรงค์ มัดทองกลาง	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 8 โครงการชลประทานบุรีรัมย์	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสุรพันธ์ อินทรา	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 8 โครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาลำตะคอง	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสัมพันธ์ พิรกุลวานิช	นายช่างชลประทานชำนาญงาน โครงการชลประทานนครนายก	สำนักชลประทานที่ 9	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายธนิต จักรวานนท์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน โครงการชลประทานระยอง	สำนักชลประทานที่ 9	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายภูษิต พรหมเมษฐ์	นายช่างชลประทานอาวุโส	สำนักชลประทานที่ 9 โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา เขื่อนบางปะกง	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายศพล สยามไชย	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 9 โครงการชลประทานตราด	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายสมชาย ไพโรลิน	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 9 โครงการ ชลประทานชลบุรี	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายเชิดพงษ์ โกมารกุล ณ นคร	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 6 โครงการชลประทานกาฬสินธุ์	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายประภาส สุวรรณโครธ	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 6 โครงการ ส่งน้ำและบำรุงรักษาหนองหวาย	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐเกาหลี
นายครองศักดิ์ สุวรรณมณี	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 7	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายโอฬาร ทองศรี	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 3	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายธีทัต สุขเกษม	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายสมพร พวงอินทร์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 4	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายอรชุน ไทยทรงธรรม	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1	สำนักชลประทานที่ 8	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายชนะชัย สุนทรสารทูล	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 6	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายสมคิด ภักดีนวล	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 6	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายสมหมาย ดอกบัว	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 6	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายเริงชัย รีกอยู่	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 5	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายชัยวัฒน์ ขวลิตเมธรัตน์	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1	สำนักชลประทานที่ 5	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายวรวิทย์ สุภาอ้วน	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 5	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายไพโรจน์ แอบยิ้ม	เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 2	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายอุดม สมมาตร	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	สำนักชลประทานที่ 16	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายทวีวัฒน์ สืบสุขมันสกุล	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 3	สำนักชลประทานที่ 16	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายพิมาน จันทมณีโชติ	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 4	สำนักชลประทานที่ 16	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายโกศล เทียนทองนุกูล	วิศวกรชลประทานชำนาญการพิเศษ	สำนักชลประทานที่ 16	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายวิชิต ผลพานิช	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 4	สำนักชลประทานที่ 15	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายณัฐพล ทับทอง	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 5	สำนักชลประทานที่ 14	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายพิมล สกุลดิษฐ์	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 14	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายธนะพัฒน์ วิสิทธิ์จิระโชค	นายช่างชลประทานอาวุโส หัวหน้า ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบ ชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 13	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ประเทศ
นายนพดล คำชมภู	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายนพพล สิริโยธิน	นายช่างชลประทานชำนาญงาน หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุง ระบบชลประทาน	สำนักชลประทานที่ 12	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายศักดิ์ยา วรรณถมุล	นายช่างชลประทานชำนาญงาน	สำนักชลประทานที่ 1	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นายณัฐพล วุฒิจันทร์	วิศวกรชลประทานชำนาญการ	สำนักวิจัยและพัฒนา	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นางสาววันทนา อินทร์แจ้	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ฝ่ายผลประโยชน์และเงินกองทุน	กองการเงินและบัญชี	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน
นางหมายปอง เหลือโกศล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ฝ่ายผลประโยชน์และเงินกองทุน	กองการเงินและบัญชี	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการ จัดการน้ำของโครงการจากยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ ภายใต้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ ชลประทาน	สาธารณรัฐประชาชนจีน