



ความคืบหน้าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของ
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สรรพวัต มธุรพจน์

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



COST EFFICIENCY OF THE ELECTION COMMISSION'S
PROJECT ON POLITICAL PARTIES'S PERSONNEL DEVELOPMENT

SANPAWAT MATHURAPOJ

Independent Study Submitted In Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2017

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง
ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
ชื่อผู้วิจัย นายสรรพวัต มธุรพจน์
วิชาเอก นวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
(อาจารย์รพี ม่วงนนท์)

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ดร.ทศวน ชูเพ็ญ)

..... กรรมการ
(ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี)

..... กรรมการ
(ดร.ชมภูช หุ่นนาค)



Independent Study Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Independent Study Title Cost Efficiency of the Election Commission's
Project on Political Parties's Personnel Development

Researcher Mr.Sanpawat Mathurapoj

Major Innovative Public Administration and Management

Advisor Amnuay Boonratmaitree, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this independent study in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Public Administration

..... Director of College of Innovation
(Mr.Rapee Moungnont) Management

Independent Study Committee

..... Chairperson
(Hakuan Choopen, Ph.D.)

..... Member
(Amnuay Boonratmaitree, Ph.D.)

..... Member
(Chompoonuch Hunnark, Ph.D.)

ชื่อการศึกษาอิสระ

ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ชื่อผู้วิจัย

นายสรรพวัต มธูรพจน์

ชื่อปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร. อำนวย บุญรัตน์เมตรี

ปีการศึกษา

2017

บทคัดย่อ

การศึกษาอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคุ้มค่าของการบริหารหลักสูตรด้านบริหาร ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ (2) ศึกษาการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเรื่อง ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ และความพึงพอใจ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด 215 คน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) การบริหารหลักสูตร มีความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่น และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านงบประมาณ และปัจจัยทรัพยากรเกื้อหนุน ความคุ้มค่าของหลักสูตรนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชาของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาและน้อยที่สุด คือ คุณสมบัติของอาจารย์ ความคุ้มค่าของกระบวนการนั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนานักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและน้อยที่สุด คือ การวัดผลการศึกษา 2) การบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านแล้วพบว่า ด้านทรัพยากรบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านระยะเวลาและการประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คณะกรรมการหลักสูตร และบุคลากรรวมถึงความพึงพอใจต่อการติดต่อประสานงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารงบประมาณในการดำเนินการของโครงการ

คำสำคัญ:ความคุ้มค่า โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

Independent Study Title Cost – efficiency of the Electoral Commission’s Project on Political Parties’ Personnel Development.
Researcher Mr. Sanpawat Madhurapoj
Degree Sought Master of Public Administration
Advisor Amnuay Boonratanamaitree, Ph.D
Academic Year 2017

Abstract

This study had the purposes firstly to; study the cost efficiency of the curriculum; management and secondly to examine the management of human resources, budget and satisfaction of the Electoral Commission. The result of the quantitative research from the population of 215 persons.

The results showed that; the curriculum management was highly cost-efficient with the highest being human resource management. The Confidence, and the budget as well as other supporting resources were second and third height respectively. The cost efficiency of the curriculum was accepted as medium level with the highest being the curriculum structure and followed by the curriculum’s objectives. The contents of curriculum was averagely accepted highest, followed by qualifications of participants and those of the lecturers respectively. The process of the project showed cost – efficiency at the moderate levels with the highest in this category being the participants’ development, followed by curriculum’s development and the assessment of learning.; The quality of project management was at the highest level. Each category showed that personnel management as accepted as highest. The duration of the training and public relations were most suitable. Followed by the curriculum’s committee and personnel’s satisfaction. The budgeting management for the project was least satisfactory.

Keywords: cost – efficiency, project on political parties’ personnel development

Advisor’s Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระ เรื่องความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบ นำโดย ดร.หรรณ ชูเพ็ญ ประธานกรรมการสอบ ดร.อำนาจ บุญรัตน์ ตรีกรรมการสอบ และ ดร.ชมนนุช หุ่นนาค กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งการศึกษาอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ตลอดจน ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต และคณาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ คอยให้กำลังใจ สละเวลาในการชี้แนะ เสนอแนะ ตรวจสอบ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้การศึกษาอิสระเกิดความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนมากที่สุด

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ตลอดจนคณะกรรมการการเลือกตั้ง คณะกรรมการกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง คณะกรรมการกำกับหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 เลขานุการคณะกรรมการการเลือกตั้ง รองเลขานุการคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและวิชาการ ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรม 1 และผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรม 2 ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำการศึกษาอิสระฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนๆ และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้เกี่ยวข้องและผู้ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทุกท่านซึ่งไม่สามารถกล่าวถึงได้ทั้งหมด ที่ให้กำลังใจและคอยสนับสนุน จนกระทั่งการศึกษาอิสระได้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

สรพวัต มธรรพจน์
พฤศจิกายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(5)

บทที่

1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 คำถามการวิจัย.....	2
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ประวัติความเป็นมาของคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	8
2.2 พัฒนาการของแนวคิดของการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	10
2.3 พัฒนาการของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความคุ้มค่า.....	20
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	31
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 การสร้างเครื่องมือ.....	31
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการศึกษาวิจัย.....	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินหลักสูตรความคุ้มค่าของโครงการ.....	36
พัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านต่าง ๆ.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	55
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	69
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถาม.....	79
ภาคผนวก ค รายละเอียดและผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถาม.....	81
ประวัติผู้วิจัย.....	92



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง (Advanced Political and Electoral Development Program : APED) เกิดจากความเห็นชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้งและคณะกรรมการกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง โดยมุ่งหวังเพื่อให้บุคลากรของพรรคการเมือง นักการเมืองระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการ รวมทั้งสื่อมวลชน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขึ้นนำประเทศ ได้เข้ามารับการศึกษาอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมในหลักสูตรดังกล่าว มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของพรรคการเมือง การดำเนินกิจการของพรรคการเมือง ตามกฎหมายและระเบียบการเสริมสร้างวิสัยทัศน์การพัฒนาการเมืองและพรรคการเมือง ให้มีความเป็นประชาธิปไตย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกทางการเมือง ตลอดจนมีการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกับพรรคการเมือง หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ องค์กรอิสระ สื่อมวลชน ตลอดจนระหว่างพรรคการเมืองกับพรรคการเมืองด้วยกัน ซึ่งจะเป็นช่องทางนำไปสู่การขยายผลเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ

สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง (สพต.) สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ดำเนินการจัดการศึกษาอบรมตามหลักสูตรพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ให้แก่บุคลากรสำคัญที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้ไปแล้ว จำนวน 4 รุ่น สำหรับรุ่นที่ 5 ได้เปิดรับสมัครผู้เข้ารับการศึกษอบรม ตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม – 8 พฤศจิกายน 2556 และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษอบรม จำนวน 80 คน ในวันที่ 26 พฤศจิกายน 2556 ตามมติคณะกรรมการการเลือกตั้งในการประชุมครั้งที่ 94/2556 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2556 และต่อมาสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้จัดให้ผู้เข้ารับการศึกษอบรมมารายงานตัวในวันที่ 24 ธันวาคม 2556 และต่อมาคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ชุดใหม่ ซึ่งมีนายศุภชัย สมเจริญ เป็นประธานกรรมการการเลือกตั้ง) ได้เห็นว่าเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเข้ารับการศึกษอบรมจึงมีมติคณะกรรมการการเลือกตั้งในการประชุมครั้งที่ 35/2557 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2557 อนุมัติให้ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 10 คน (เพิ่มเติม) เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตร ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ลงวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2557 และได้เปิดการศึกษอบรมในวันแรกเมื่อวันศุกร์ที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2557 ณ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 ได้จัดโครงสร้างและรายละเอียดหลักสูตร แบ่งเป็นการปรับพื้นฐานความรู้ จำนวน 2 วิชา และหมวดวิชาตามหลักสูตร 5 หมวดวิชาและทั้งการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศด้วย และที่สำคัญยิ่งคือ ในหลักสูตรนี้ได้กำหนดให้นักศึกษาได้แบ่งกลุ่มย่อย

เพื่อทำการศึกษาและวิเคราะห์หาคำตอบในเรื่องที่สำคัญอันเป็นพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์กลุ่ม 3 เรื่อง คือ เรื่องแรกคือการสร้างพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง เรื่องที่สองคือการควบคุมการจัดการเลือกตั้งให้สุจริตและเที่ยงธรรม เรื่องที่สามคือการสร้างจิตสำนึกประชาธิปไตยและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยการจัดทำยุทธศาสตร์กลุ่มนี้ มุ่งหวังที่จะให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม และพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้น ๆ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการหาคำตอบอันนำมาสู่การปฏิรูปการเมืองต่อไป

ซึ่งทั้งหมดนี้ สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความเชื่อและความคาดหวังว่า การจัดให้มีการศึกษาอบรมหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 ณ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งนี้ จะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ในบริบทของกฎหมายและสังคมไทย และส่งเสริมให้มีความตระหนักในปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียงและการทุจริตคอร์รัปชัน และมีความต้องการอย่างแน่วแน่ที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวและที่สำคัญ คือ นอกจากจะเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกทางการเมืองแล้ว ยังมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่าย ทั้งระดับบุคคลและองค์กร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ การพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งหลักสูตรนี้

การบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 ของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งเป็นการจัดตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ ถือเป็นการบริหารงานที่จะต้องมีการประเมินความคุ้มค่าของการบริหารจัดการโครงการ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นการศึกษาถึงความสำคัญและรูปแบบต่างๆ แล้วสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นต้นแบบความคุ้มค่าและการบริหาร เพื่อให้เหมาะสมกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความคุ้มค่าตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ

1.2.2 เพื่อศึกษาโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ และความพึงพอใจ

1.3 คำถามการวิจัย

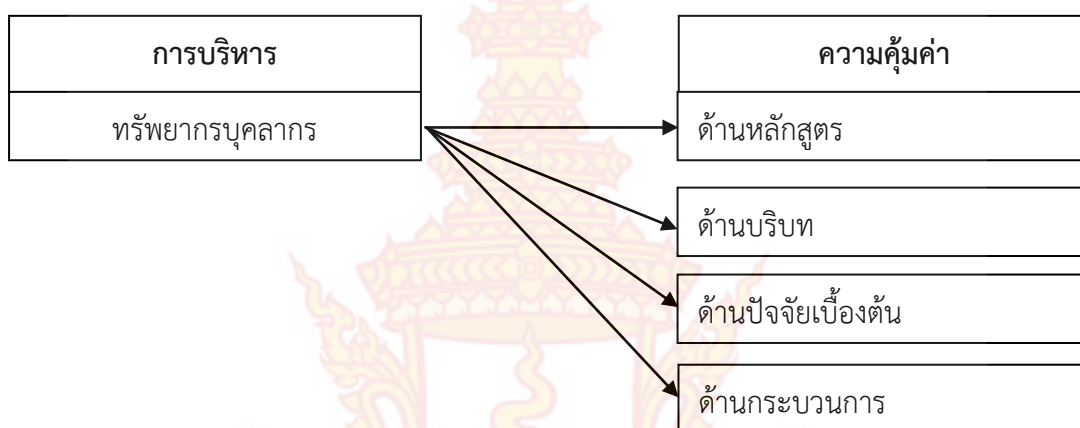
1.3.1 ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร ด้านบริบท ปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ มีความคุ้มค่าอยู่ในระดับใด

1.3.2 โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ ความพึงพอใจ มีคุณภาพอยู่ในระดับใด

1.4. สมมติฐานการวิจัย

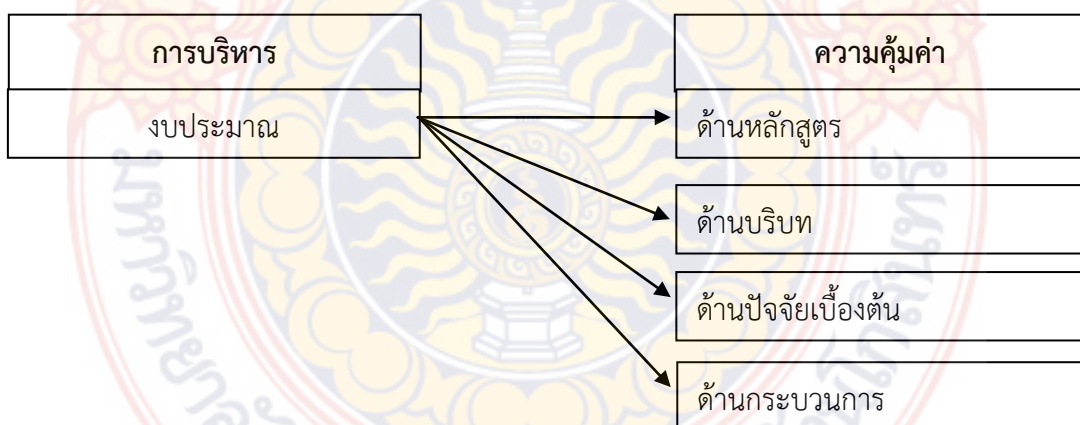
การศึกษาอิสระ เรื่องความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1



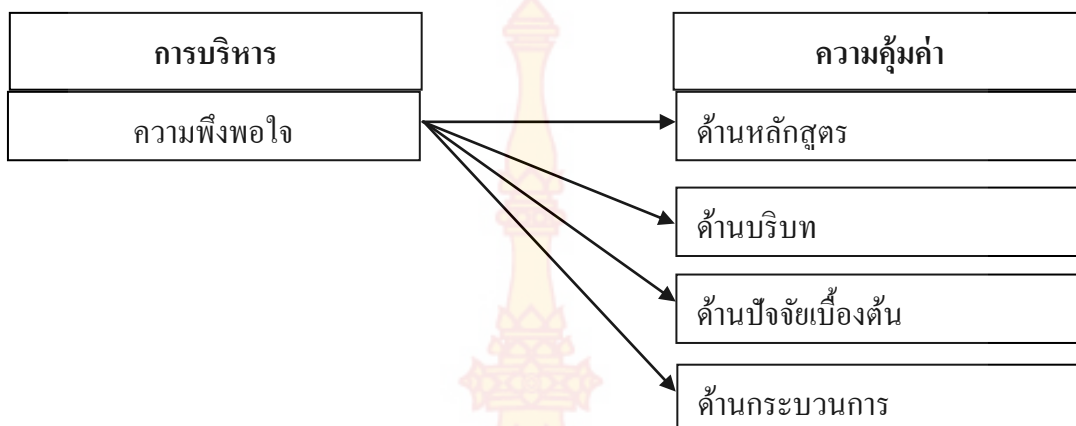
สมมติฐานที่ 1 ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ระดับเดียวกันกับด้านหลักสูตร ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2



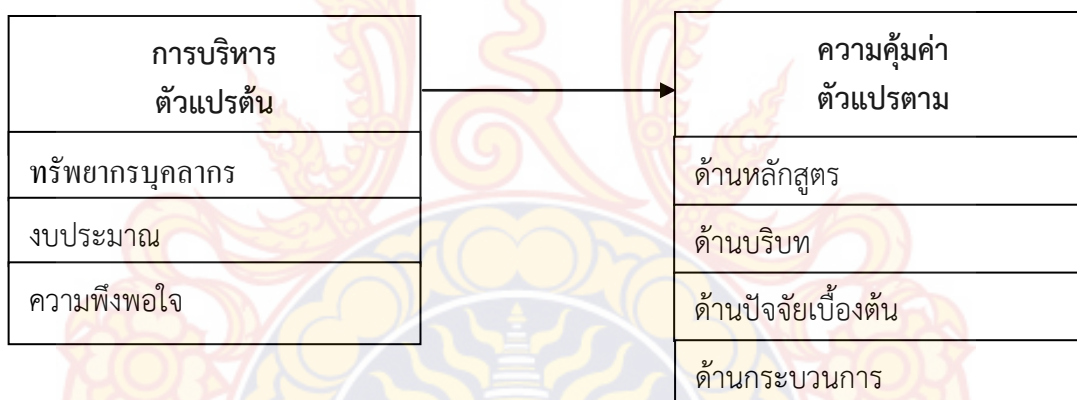
สมมติฐานที่ 2 ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ระดับเดียวกันกับ ด้านหลักสูตร ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3



สมมติฐานที่ 3 ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ระดับเดียวกันกับ ด้านหลักสูตร ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหา ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหาในประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย

- 1) การศึกษาในเนื้อหาสาระของตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้นและด้านกระบวนการ
- 2) การศึกษาในเนื้อหาสาระของตัวแปรต้น โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ และความพึงพอใจ

1.6.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีขอบเขตการศึกษาด้านระยะเวลา ดังนี้

- 1) ระยะเวลาที่ทำการศึกษา คือ ช่วงปี พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2557
- 2) ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2557

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษา ด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในส่วนของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบไปด้วย สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักวิจัยและวิชาการ

1.6.4 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีขอบเขตการศึกษา ด้านประชากร ดังนี้

1) จำนวนประชากร (N)

ในการจัดทำการศึกษาอิสระครั้งนี้ จำนวน 227 คน มีขอบเขตด้านประชากร ที่ทำการศึกษา คือ นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนารการเมืองและการเลือกตั้ง คณะกรรมการกำกับหลักสูตร คณะอนุกรรมการกำกับหลักสูตร และคณะกรรมการกองทุนการเลือกตั้งเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรม ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร พนักงาน ลูกจ้างเหมาบริการฝ่ายฝึกอบรม

2) กลุ่มตัวอย่าง (n)

ในการจัดทำการศึกษาอิสระครั้งนี้ มีขอบเขตด้านประชากรที่ทำการศึกษา คือ นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนารการเมืองและการเลือกตั้ง คณะอนุกรรมการกำกับหลักสูตร คณะกรรมการกำกับหลักสูตร และคณะกรรมการกองทุนการเลือกตั้งเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง พนักงาน ลูกจ้างเหมาบริการ ฝ่ายฝึกอบรม ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรม รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 48-49) ได้กลุ่มประชากร จำนวน 215 คน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคุ้มค่า หมายถึง การปฏิบัติภารกิจ เป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของภารกิจ ว่ามีความสอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจ ที่กำหนดหรือไม่ เทียบระหว่าง วัตถุประสงค์/เป้าหมายกับผลผลิตที่ได้ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารราชการ ซึ่งสามารถวัดผลได้ และจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำมาใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด บังเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลที่ได้รับคุ้มค่ากับโครงการ การพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง ที่เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถองค์กรภาครัฐให้อยู่ท่ามกลางความท้าทายและกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

การบริหาร (Administration) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายสู่การลงมือปฏิบัติ ด้วยกระบวนการกลุ่ม กระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มสร้างสรรค์ และกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มุ่งผลประโยชน์เป็นที่ตั้งคือ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดหมาย และมาตรฐานคุณภาพ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ

การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/การจัดการให้เกิดประสิทธิผล มีคุณภาพในการบริการเกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการ หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อนที่ไม่เป็นงานประจำวัน มีการดำเนินงานในเวลาใดเวลาหนึ่งหรือมีการกำหนดระยะเวลาประมาณทรัพยากรการบริหารและมีการออกแบบแนวทางการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงที่มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภคเป็นสำคัญซึ่งองค์การโดยทั่วไปจะมีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งให้โครงการสามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าในขณะที่โครงการจะมีการดำเนินงานควบคู่ไปกับงานประจำขององค์การด้วย แต่โครงการจะมีความแตกต่างออกไปจากการหน้าที่ปฏิบัติสำหรับลักษณะของโครงการ ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ มีการระบุช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษจากฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีการดำเนินกิจกรรมที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนรวมทั้งมีการใช้เงินทุนเวลาและการปฏิบัติการ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ความคิด ประสบการณ์ความชำนาญ และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่องานของเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้รับผลดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเป็นการเตรียมตัวบุคลากรเพื่อไว้สำหรับเลื่อนฐานะในอนาคต และได้จำแนกจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการฝึกอบรม

พรรคการเมือง หมายถึง องค์กรที่มีการตั้งองค์กรร่วมกัน มีอุดมการณ์ทางการเมืองร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกันให้ได้มาซึ่งอำนาจมหาชนและใช้อำนาจนั้นดำเนินการบริหารประเทศให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง

การเลือกตั้ง หมายถึง การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา หรือการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เลือกผู้บริหารตามความสมัครใจซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตย

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติ ที่เป็นประโยชน์ต่องานของเจ้าหน้าที่ทุกคน ในการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ระดับสูง รุ่นที่ 5 ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ระดับสูง รุ่นที่ 5 ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อดำเนินไปให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

คุณภาพการให้บริการ หมายถึง การอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้มาติดต่อสอบถามการให้บริการ ทั้งในด้านอาคารสถานที่ ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง ด้านการเผยแพร่ให้ความรู้ ระยะเวลาการให้บริการ แสดงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้ผู้ที่มาใช้บริการได้รับความสะดวก และเกิดความพึงพอใจ

การพัฒนางานองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนางานองค์กร โดยมีการจัดทำแผนเพื่อใช้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลและเกิดความคุ้มค่าของการบริหารจัดการ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความสำเร็จของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งผลการวิจัย คาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1.8.1 ทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร ด้านบริบท ปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ และจากผลสรุปการศึกษาอิสระพบว่าหลักความคุ้มค่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารราชการ ซึ่งสามารถวัดผลได้ และจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำมาใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไป เช่น สามารถจัดทำหลักสูตรการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างวิสัยทัศน์แก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานราชการ ผู้นำองค์กรของเอกชน และสื่อมวลชนในการพัฒนางานองค์กรให้เข้มแข็ง พร้อมกับสามารถพัฒนาการเลือกตั้งให้มีความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

1.8.2 ทำให้ทราบการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ ความพึงพอใจ เช่น สามารถบริหารการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย ยกตัวอย่างคือ คณะกรรมการกำกับหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน นักศึกษาในหลักสูตร ผู้บริหารของหน่วยงาน เป็นต้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ภายใต้บริบทของการบริหาร” และได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อสนับสนุนกรอบแนวคิดในการวิจัยให้เกิดความถูกต้อง ซึ่งมีการกำหนดประเด็นการนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของคณะกรรมการการเลือกตั้ง
- 2.2 พัฒนาการของแนวคิดของการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนากองเมืองและการเลือกตั้ง ระดับสูง รุ่นที่ 5
- 2.3 พัฒนาการของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความคุ้มค่า
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประวัติความเป็นมาของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

คณะกรรมการการเลือกตั้ง (Election Commission of Thailand) หรือมีชื่อเรียกย่อๆ ว่า “กกต.” เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีหน้าที่หลักในการควบคุมและจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการออกเสียงประชามติ

การเลือกตั้งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในการที่จะให้ประชาชนได้เลือกตัวแทนของตนเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภา หรือในคณะรัฐบาลตามความต้องการของประชาชน หากกระบวนการการเลือกตั้งเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประชาชนใช้สิทธิเลือกตั้งด้วยจิตสำนึกของตนเองแล้ว การเลือกตั้งก็จะเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ในหลายประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทั้งในยุโรป อเมริกา ออสเตรเลีย และเอเชีย มีองค์กรซึ่งมีความเป็นกลางทางการเมืองทำหน้าที่ควบคุม และบริหารจัดการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม องค์กรดังกล่าวมีชื่อเรียกโดยทั่วไปว่า “คณะกรรมการการเลือกตั้ง”

คณะกรรมการการเลือกตั้งในประเทศต่างๆ ถือเป็นองค์กรที่มีความสำคัญ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมและบริหารจัดการเลือกตั้ง ในหลายประเทศยังให้อำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาต่างๆ อันเกี่ยวกับการเลือกตั้งอีกด้วย วัตถุประสงค์สำคัญของการจัดตั้งคณะกรรมการการเลือกตั้งก็เพื่อให้การควบคุมและบริหารจัดการเลือกตั้งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย และเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ อันเกิดจากการเลือกตั้ง เพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม

คณะกรรมการการเลือกตั้งของประเทศไทย

นับจากได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประเทศไทยมีการเลือกตั้ง

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรก เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2476 ซึ่งนับจากการเลือกตั้งครั้งนั้น จนกระทั่งก่อนการประกาศใช้บังคับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบจัดการเลือกตั้งมาจำนวน 9 ครั้ง และการเลือกตั้งซ่อมแทนตำแหน่งที่ว่างอีกหลายครั้ง โดยได้ดำเนินการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2539

อย่างไรก็ตาม ภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบการเลือกตั้ง และได้รับการตอบสนองจากสังคมไทย อันเป็นผลมาจากการพัฒนาการศึกษา และเศรษฐกิจ รวมทั้งกระแสต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียงตลอดจนการใช้อิทธิพลเบี่ยงเบนผลการเลือกตั้ง

ในสมัยรัฐบาลหม่อมราชวงศ์ คึกฤทธิ์ ปราโมช ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้มีองค์กรตรวจสอบการดำเนินการเลือกตั้งเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกโดยรัฐบาลได้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการการเลือกตั้ง” มีศาสตราจารย์ กำธร พันธุลาภ เป็นประธาน มีหน้าที่ควบคุมการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2529 ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและสุจริตในขณะที่ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยก็ได้จัดตั้ง “คณะกรรมการสังเกตการณ์การเลือกตั้ง” เพื่อสังเกตการณ์ความเรียบร้อยของการเลือกตั้ง มีอาสาสมัครในครั้งนั้น 5,500 คน จากนั้นได้ปรากฏองค์กรตรวจสอบการเลือกตั้งอีกครั้งหนึ่งในการเลือกตั้งทั่วไปในปี 2529 โดยได้มีการจัดตั้ง “กลุ่มอาสาประชามติ” มีพลเอกสายหยุด เกิดผล เป็นประธาน จัดอาสาสมัครเข้ามาสังเกตการณ์การเลือกตั้งในปีนั้น และในการเลือกตั้งต่อมาอีกหลายครั้ง และเป็นที่มาของการจัดตั้ง “องค์กรกลาง” ในเวลาต่อมา

ต่อมาการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2535 นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรี ในขณะนั้น ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง “องค์กรกลาง” ซึ่งเป็นองค์กรกึ่งรัฐบาลและเอกชน มีนายเกษม สุวรรณกุล เป็นประธาน ทำหน้าที่สอดส่องดูแลการเลือกตั้งซึ่งประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง และได้มีการดำเนินการในการเลือกตั้งต่อมา

สถานการณ์ทางกฎหมายขององค์กรจัดการเลือกตั้งและตรวจสอบการเลือกตั้งดังกล่าวข้างต้น ได้มีการนำมาสู่การจัดตั้งองค์กรใหม่ขึ้นมาทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นไปโดยสุจริต ยุติธรรม เรียกว่า “คณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2538 มาตรา 115 วรรคสอง จากนั้นได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการการเลือกตั้ง เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรหลายฉบับ ในสมัยรัฐบาล นายบรรหาร ศิลปะอาชา ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี แต่ภายหลังได้มีการยุบสภาผู้แทนราษฎรเสียก่อน ทำให้ร่างพระราชบัญญัติในคราวนั้นเป็นอันตกไป ต่อมาเมื่อการเลือกตั้งทั่วไปเสร็จสิ้นลง ได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเข้ามาอีกครั้ง จนในที่สุดได้มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติฉบับนี้ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2540 ในสมัยรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อมาไม่นานได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 พระราชบัญญัติคณะกรรมการการเลือกตั้งฉบับดังกล่าวจึงยังไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติ

แต่อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในหมวด 6 ส่วนที่ 4 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งขึ้นมาอีกครั้ง ซึ่งเป็นการอนุญาตให้เป็นไปตามแนวทางปฏิรูปการเมือง ที่ได้มีการศึกษาไว้โดยคณะกรรมการพัฒนาประชาธิปไตย (นายแพทย์ประเวศ วะสี เป็นประธาน) และคณะกรรมการพัฒนาการเมือง (นายชุมพล ศิลปะอาชา เป็นประธาน) ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรฉบับดังกล่าว ได้จัดทำร่างรัฐธรรมนูญตามกรอบแนวคิดและหลักการที่ประมวลมาจาก

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลือกตั้งช่วงก่อนปี 2540 โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งชุดแรก ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2540 ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2541 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก โดยให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้รับผิดชอบงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และดูแลบังคับบัญชาพนักงานในสังกัด

คณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค

ในส่วนภูมิภาคได้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด” ขึ้นในทุกจังหวัด รวมทั้งกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมีผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบและบังคับบัญชาพนักงานในสังกัด ขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า คณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือ “กต.” เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีหน้าที่หลักในการควบคุมและจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการออกเสียงประชามติ โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งชุดแรกได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2540 และประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2541 ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541

2.2 พัฒนาการแนวคิดของการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง จัดตั้งขึ้นตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้ง ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2553 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2553

สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์ทางการเมืองและกระบวนการจัดการเลือกตั้งทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การสร้างกิจกรรมการพัฒนาทุกมิติ ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรทางการเมืองและการเลือกตั้ง ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง การพัฒนาระบบการเมืองและการเลือกตั้งในแง่ของโครงสร้างกระบวนการและพฤติกรรมทางการเมือง โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย จัดทำหลักสูตร และดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการศึกษาอบรมบุคลากรทางการเมืองและการเลือกตั้ง รวมทั้งสมาชิกของกลุ่มองค์กรภาคเอกชน ประชาคมและองค์กรชุมชน

2. ประสานความร่วมมือกับองค์กรจัดการเลือกตั้งของประเทศต่างๆ องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรต่างประเทศในการศึกษาวิจัย การศึกษาอบรมบุคลากรทางการเมืองและการเลือกตั้ง เกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง

3. สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมือง และการเลือกตั้ง การให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนการมีส่วนร่วมทางการเมือง

4. การพัฒนาและบริหารฐานความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง

5. ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง

6. การจัดให้มีการบริการทางวิชาการและสนับสนุนการจัดศึกษาอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางด้านเอกสารวิชาการ สื่อผสม และเทคโนโลยีสารสนเทศ

7. การส่งเสริมเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง ภายในและภายนอกประเทศ

8. เป็นศูนย์เอกสารทางวิชาการและการวิจัย ศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองและการเลือกตั้ง ศูนย์ข้อมูลทางวิชาการ หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคณะกรรมการและสำนักงาน

9. ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย

สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง แบ่งเป็น 2 สำนัก ดังนี้

1. สำนักพัฒนาบุคลากร

2. สำนักวิจัยและวิชาการ

สำนักพัฒนาบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการศึกษาอบรม

2. ดำเนินการจัดการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ดำเนินการตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือสำนักงานมอบหมาย

สำนักพัฒนาบุคลากร จัดแบ่งส่วนงานเป็น 1 งาน 2 ฝ่าย ดังนี้

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่ ดังนี้

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงาน การจัดทำคำของบประมาณรายจ่าย รวมทั้งการประสานงานด้านแผน การติดตามประเมินผล และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนัก

1.2 ประสานงานกับส่วนงาน สว่นราชการหรือหน่วยงานอื่นในการรวบรวมข้อมูล สถิติตัวเลข และจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและการเผยแพร่

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานธุรการทั่วไปของสำนัก

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ และการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนัก

1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการมาปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนัก ตลอดจนข้อมูลด้านบุคคลเบื้องต้น

1.6 ดำเนินการร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้ รับมอบหมายและงานที่มีได้ อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

2. ฝ่ายฝึกอบรม 1 มีหน้าที่ ดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการศึกษาอบรม เพื่อการสร้างและพัฒนาหลักสูตรระดับสูง หลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์การเอกชน นิสิต นักศึกษา เยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจ

2.2 ดำเนินการจัดการศึกษาอบรมหลักสูตรระดับสูงให้แก่ข้าราชการเมือง นักบริหารระดับสูง และบุคลากรชั้นนำของประเทศทางด้านการเมืองและการเลือกตั้ง โดยเน้นหนักการเมืองในระบอบประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง หลักสูตรพื้นฐานทางการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้งให้แก่สมาชิกพรรคการเมือง กรรมการพรรคการเมืองและกรรมการสาขาพรรคการเมือง ผู้สนใจเข้าสู่การเมืองและการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น หลักจริยธรรมของนักการเมือง และหลักการเลือกตั้ง เชิงสมานฉันท์

2.3 จัดการฝึกอบรมให้กับข้าราชการ พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์การเอกชน นิสิต นักศึกษา เยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจ โดยเน้นการเมืองในระบอบประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง หลักสูตรพื้นฐานทางการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง

2.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.5 ดำเนินการตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งหรือสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มอบหมาย

3. ฝ่ายฝึกอบรม 2 มีหน้าที่ ดังนี้

3.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการศึกษาอบรม เพื่อการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากรการเลือกตั้ง ดำเนินการจัดหรือให้มีการศึกษาอบรมบุคลากรการเลือกตั้ง ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำเขตเลือกตั้ง คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำเขตเลือกตั้ง ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง คณะกรรมการนับคะแนน ตลอดจนพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 ดำเนินการตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งหรือสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

สำนักวิจัยและวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. วางระบบพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานของสำนักงานและบุคลากรการเลือกตั้ง
3. การพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. ศึกษาวิจัยตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องต่างๆที่เป็นภารกิจของคณะกรรมการ และสำนักงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักวิจัยและพัฒนการเลือกตั้ง

6. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัย เกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในภารกิจของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง

7. เป็นศูนย์เอกสารทางวิชาการและการวิจัยตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัย ศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองและการเลือกตั้ง ศูนย์ข้อมูลทางวิชาการ หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคณะกรรมการและสำนักงาน

8. รวบรวมข้อมูลและการให้บริการสืบค้นหาข้อมูล ค้นคว้า ข้อมูลทางวิชาการและการวิจัย ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัย ในรูปแบบของห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

9. จัดกิจกรรมทางวิชาการและเผยแพร่ความรู้ ทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11. ดำเนินการตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งหรือสำนักงานชามอบหมาย

สำนักวิจัยและวิชาการจัดแบ่งส่วนงานเป็น 1 งาน 3 ฝ่าย 1 ศูนย์ ดังนี้

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่ ดังนี้

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงานการจัดทำคำของบประมาณรายจ่าย รวมทั้งการประสานงานด้านแผน การติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนัก

1.2 ประสานงานกับส่วนงาน ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นในการรวบรวมข้อมูลสถิติตัวเลขและจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและการเผยแพร่

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานธุรการทั่วไปของสำนัก

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์และการเบิกจ่ายงบประมาณ

1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการมาปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนักตลอดจนข้อมูลด้านบุคคลเบื้องต้น

1.6 ดำเนินการร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายและงานที่มีได้อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

2. ฝ่ายวิจัย ส่งเสริม เผยแพร่ และพัฒนาวิชาการ มีหน้าที่ ดังนี้

2.1 ศึกษาวิจัยและปฏิบัติงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง และพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้งให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยและปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 มีหน้าที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการศึกษาวิจัย

2.3 เผยแพร่งานวิชาการโดยจัดพิมพ์ เอกสาร จัดทำสื่อทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ และจัดกิจกรรมทางวิชาการ อาทิ การจัดประชุมทางวิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

2.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.5 ดำเนินการตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งหรือสำนักงานชามอบหมาย

3. ฝ่ายสารนิเทศ มีหน้าที่ ดังนี้

3.1 ดำเนินการคัดเลือกและจัดหาทรัพยากรสารนิเทศห้องสมุดที่อยู่ในรูปแบบวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์ วัสดุสื่อโสตทัศนวัสดุและวัสดุสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.2 รวบรวมข้อมูลและการให้บริการสืบค้นหาข้อมูล ค้นคว้าและให้บริการในการยืมและสงคืน

3.3 รวบรวมข้อมูลและการให้บริการสืบค้นหาข้อมูล ค้นคว้า ข้อมูลทางวิชาการและการวิจัย ในรูปแบบของห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.4 รวบรวมเกี่ยวกับความเป็นมาของการเลือกตั้งและการเมืองของไทยและสำนักงาน

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่และวางระบบการจัดเก็บให้เหมาะสม

3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.7 ดำเนินการตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งหรือสำนักงานมอบหมาย

4. ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกอบรม มีหน้าที่ ดังนี้

4.1 ออกแบบ ผลิต เผยแพร่และให้บริการสื่อและเทคโนโลยีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

4.2 วางระบบพัฒนาและประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการฝึกอบรม

4.3 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาพนักงานและบุคลากรการเลือกตั้ง

4.4 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกอบรม

4.5 กำหนดและพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ

4.6 ผลิตเอกสาร คู่มือ ตำรา ชุดฝึกอบรม

4.7 จัดทำแผนพัฒนาพนักงานและบุคลากรการเลือกตั้ง

4.8 ประสานสถาบันการศึกษาในการจัดฝึกอบรม

4.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.10 ดำเนินการตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย

5. ศูนย์ศึกษาประชาธิปไตย มีหน้าที่ ดังนี้

5.1 เป็นศูนย์การศึกษาประวัติความเป็นมาของระบอบประชาธิปไตยในต่างประเทศและในประเทศไทย

5.2 สร้างระบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับประชาธิปไตยสิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครอง

5.3 สร้างสถานีจำลองแสดงกระบวนการจริงเพื่อใช้สาธิตเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้ง ขั้นตอนการใช้อำนาจนิติบัญญัติของประชาชนผ่านกระบวนการของรัฐสภาให้นักเรียน นักศึกษา และเยาวชน สัมผัสได้ด้วยตนเอง เพื่อสร้างพลเมืองประชาธิปไตยที่มีคุณภาพและมีความเชื่อมั่น และนำหลักการประชาธิปไตยไปใช้ในวิถีชีวิตประจำวัน

5.4 การจัดบริการแก่ผู้รับการศึกษอาบรม นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและการให้บริการในรูปของพิพิธภัณฑ์การเลือกตั้งไทย

5.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.6 ดำเนินการตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย

สำหรับการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง (พตส.) นั้น ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน มาจำนวน 4 รุ่น ได้รับผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างดี โดยมีบุคลากรของพรรคการเมือง นักการเมือง ทั้งระดับชาติและท้องถิ่น ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปจำนวนมากให้ความสนใจสมัครเข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ตามที่มุ่งหวังตั้งนั้น ในปี 2556 นี้ จึงได้จัดให้มีการศึกษาอบรม ตามหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง

ระดับสูง รุ่นที่ 5 ขึ้น โดยสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งได้พัฒนาหลักสูตรทั้งในเรื่องการเพิ่มเนื้อหาและวิธีการที่ใช้ในการศึกษาอบรม เช่น การนำวิธีการถกแถลง มาใช้ในแต่ละวิชา เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับระหว่างนักศึกษาและวิทยากรเพิ่มขึ้น และมุ่งหวังให้หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งเป็นจุดเริ่มต้นในการเปิดโลกทัศน์แห่งการเรียนรู้ เรื่องระบบการเมืองและการเลือกตั้งอย่างสมบูรณ์หลักสูตรแรก เพื่อนำไปสู่หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งในรูปแบบอื่นๆ ต่อไป

การจัดการโครงการ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผนโครงการ
2. การกำหนดตารางการทำงานของโครงการ
3. การควบคุมโครงการ

โครงการ (Project) หมายถึง กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนสามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดได้ดำเนินงานอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ เวลาของงานต่างๆ และคุณภาพของงานตามที่กำหนด

การจัดการโครงการ (Project Management) หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่อย่างเหมาะสมสมบูรณ์ที่สุดเพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพจะวัดปัจจัยความสำเร็จของโครงการจากเป้าประสงค์ ๓ ด้าน คือ ด้านเวลาด้านงบประมาณด้านขอบเขต และข้อกำหนดของโครงการ การบริหารโครงการ (Project Management) หมายถึง กระบวนการล่วงหน้าในการเตรียมการกำหนดวางแผนชี้แนะติดตามและควบคุมการดำเนินงานหรือกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่งในช่วงระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอยู่ใต้วงเวลาของงบประมาณ หรือ ทรัพยากรและคุณภาพที่กำหนด

การจัดการโครงการ หรืออาจใช้ว่า การบริหารโครงการ การบริหารจัดการโครงการ (Project Management) เป็นหลักการความรู้ในการวางแผน จัดระเบียบ รับประกัน จัดการ ชี้นำ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้โครงการบรรลุเป้าประสงค์การจัดการโครงการเป็นการวางแผนและการจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งทรัพยากรด้านบุคคลและรายละเอียดของกิจกรรมต่างภายในโครงการ โดยคาดคะเนทิศทางและระยะเวลาของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนกระทั่งถึงโครงการ เพื่อจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะประมาณราคาของโครงการได้ การจัดการโครงการมีหัวใจสำคัญ คือการจัดการความสัมพันธ์ระหว่าง เวลาราคาและคุณภาพ ในทรัพยากรที่กำหนด เพื่อให้ได้เป้าหมายตามต้องการความท้าทายของการจัดการโครงการ คือการเข้าถึงเป้าหมายได้ทั้งหมดตามที่กำหนดไว้ขณะที่ยังคงจัดการข้อจำกัดและทรัพยากรที่มี ข้อจำกัดทั่วไปในการจัดการโครงการ ได้แก่ ขอบเขตงาน เวลาเงินทุน และข้อจำกัดต่อมาคือ การจัดสรรทรัพยากร การประยุกต์และนำทรัพยากรที่มีทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ตามเป้าหมาย

การจัดการโครงการหรือการบริหารโครงการ (Project Management) หมายถึง การวางแผน จัดการและควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้โครงการบรรลุเป้าประสงค์ หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ

คำว่าโครงการ (Project) หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่สัมพันธ์กันและจัดทำเป็นพิเศษอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างฉลาดที่สุดในดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อันได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนหรือผลใดอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคตกิจกรรมดังกล่าวต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดส่วนคำว่า การบริหาร (Management) หมายถึง “ภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต่างฝ่ายต่างทำแล้วไม่อาจ

ประสบผลสำเร็จจากการแยกกัน ทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี” ดังนั้นคำว่า “การบริหารโครงการ” (Project Management) หมายถึงกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากการบริหารงานประจำ/การบริหารทั่วไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบด้านงบประมาณและเวลา

โครงการ หมายถึงการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อนที่ไม่เป็นงานประจำวัน มีการดำเนินงานในเวลาใดเวลาหนึ่งหรือมีการกำหนดระยะเวลางบประมาณทรัพยากรการบริหารและมีการออกแบบแนวทางการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงที่มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภคนั้นสำคัญซึ่งองค์การโดยทั่วไปจะมีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งให้โครงการสามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าในขณะที่โครงการจะมีการดำเนินงานควบคู่ไปกับงานประจำขององค์การด้วย แต่โครงการจะมีความแตกต่างออกไปจากการหน้าที่ปฏิบัติสำหรับลักษณะของโครงการ ได้แก่มีการกำหนดวัตถุประสงค์มีการระบุช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษจากฝ่ายต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีการดำเนินกิจกรรมที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนรวมทั้งมีการใช้เงินทุนเวลาและการปฏิบัติการ เป็นต้น

จากการที่มีผู้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการบริหารโครงการ (Project Management) หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีลักษณะที่มีความพิเศษและไม่ซ้ำซ้อนกับการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยกลยุทธ์หรือแนวทางที่มีความแตกต่างออกไปจากการบริหารงานประจำหรือการบริหารทั่วไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบด้านงบประมาณบุคลากรและเวลา

แนวคิดของการบริหารโครงการ (The Principle of Project Management) แนวคิดในการบริหารโครงการนั้นเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ในหน้าที่ของผู้บริหารได้แก่การวางแผนการจัดโครงสร้างองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกและการควบคุมรวมทั้งทักษะเครื่องมือและเทคนิคในการทำกิจกรรมของโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดภายใต้ข้อจำกัดในด้านเวลางบประมาณและลักษณะเฉพาะของผลงาน และมีเป้าหมายในการบริหารโครงการและการบริหารโครงการที่มีความแตกต่างกันอยู่ 3 ประการคือ

1. ขอบเขตเป็นสิ่งที่โครงการต้องการที่จะประสบผลสำเร็จได้แก่ ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีลักษณะเฉพาะ

2. เวลาเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องกับตารางการปฏิบัติงาน

3. ค่าใช้จ่ายเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของการบริหารโครงการมีความสำคัญอยู่ 6 ประการ ได้แก่

1. เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารนำไปสู่การปฏิบัติและได้รับการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

2. ช่วยให้การควบคุมเรื่องทรัพยากรเวลา งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้การประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่นแก้ปัญหาได้

4. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

5. ช่วยให้คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น

6. ช่วยให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทางบวกและคุณภาพของประชาชนเจริญก้าวหน้า

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า โครงการคือการกำหนดแผนและควบคุมการดำเนินงาน หรือกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่งในช่วงระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยในระยะเวลา งบประมาณหรือ ทรัพยากร ให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุดกับบุคลากร สำหรับความหมายของการบริหารนั้น จะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความเชื่อและความเข้าใจของผู้บริหารแต่ละคนอย่างไรก็ตามการบริหารในส่วนของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่การวางแผนการจัดองค์การการจัดคนเข้าทำงานการสั่งการและการควบคุมเพื่อให้เกิดการประสานงานกัน ทั้งในด้านบุคลากรและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารนั้นเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากรวัสดุอุปกรณ์เงินทุนและการบริหาร เพื่อให้ภารกิจขององค์การให้สำเร็จ ลุล่วงลงได้อย่างราบรื่น สำหรับการบริหารโครงการเป็นวิธีการบริหารงานเฉพาะกิจที่มีความสำคัญ ทั้งต่อองค์การและสังคมโดยรวม ดังนั้นความสำเร็จในการดำเนินโครงการจึงช่วยให้สังคมและองค์การเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พึงประสงค์อย่างใดก็ตามการบริหารงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นและเป็นสาเหตุทำให้มีการนำ การบริหารโครงการมาใช้อย่างแพร่หลาย โครงการมักจะเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินงานเพียงครั้งเดียว แต่มีกิจกรรมย่อยๆที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านเวลาและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่องค์การต้องการนอกจากนี้วัตถุประสงค์ของโครงการจากกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อนจึงมีความ จำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ในปัจจุบันการบริหารโครงการมีความสำคัญ และถูกนำมาใช้ในการดำเนินงานอย่างแพร่หลายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การและสังคมสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ต้องการได้มากยิ่งขึ้นกว่าการบริหารทั่วไปที่เป็นการบริหารงานที่มีลักษณะของ การดำเนินงานอย่างเป็นประจำเนื่องจากการบริหารโครงการเป็นการดำเนินงานที่มีความแตกต่างออกไป จากการดำเนินงาน ที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำแต่เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อถูกนำไปใช้ใน การดำเนินกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อนหรือกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ต่างๆซึ่งจะทำให้องค์การและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ภายใต้เงื่อนไขด้านสถานะแวดล้อมภายในองค์การสถานะแวดล้อมภายนอกองค์การและปัจจัยด้านเวลา เป็นต้น โครงการจึงมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรและแผนปฏิบัติงานอย่าง มีระเบียบแบบแผนอีกด้วยการบริหาร หรือการจัดการหมายถึงการดำเนินงานหรือกระบวนการ การทำงานร่วมกันของคนในองค์การอย่างมีศิลปะรวมทั้งมีการประสานทรัพยากรต่างๆเพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

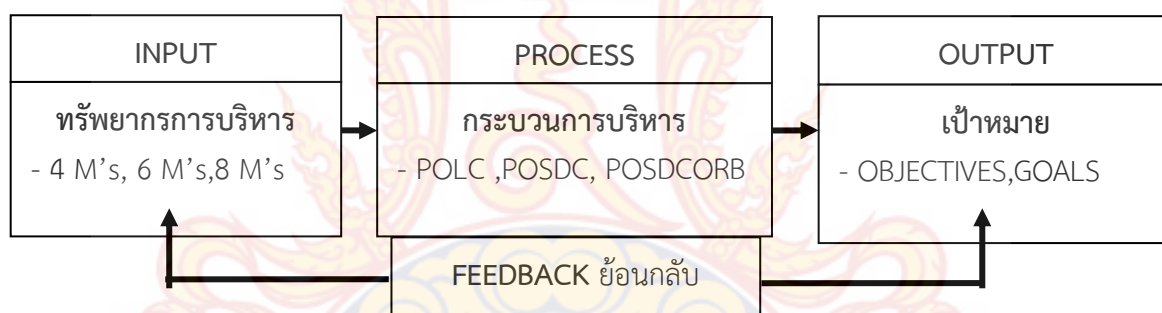
สมยศ นาวิการ (2536, หน้า 23) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม รูปแบบของการบริหารดังกล่าวนี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นเมื่อประมาณปลายศตวรรษที่สิบเก้า

สร้อยตระกูล (2545, หน้า 421) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว ยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัว ต้องยืดหยุ่น ได้ตาม สถานการณ์ อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543, หน้า 3) กล่าวว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตามในตำราหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administration) หมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 211) ให้ความหมายว่า การจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจัดการ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). หน้า 211.

Input คือ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/การจัดการ (Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการที่เติบโตขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง 4 ประการ เริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7M's และเมื่อโลกก้าวและเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลก ทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่ม ข้อมูลข่าวสาร

(Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8M's ซึ่งเป็นทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่าย และการบริการยังคงพัฒนา และก้าวไปไม่หยุดยั้ง

Process คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ในปัจจุบันมีหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ POLC การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของฟาโยล์ (Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่า หน้าที่การจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี 1937 กุลิกและเออร์วิค (Gulick and Urwick) เห็นว่ากระบวนการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยมเรียกว่า POSDCORB เมื่อ คูนตซ์ (Koontz) มีความคิดเห็นว่า แนวทางการจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planing) การจัดองค์การ (Organize) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) การอำนวยความสะดวก (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแนวคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนตซ์และเวียร์ริช (Koontz and Wehrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและเปลี่ยนหน้าที่ทางการจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง บางทีในยุคหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ (Process) แปลรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

Output คือ เป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ ที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่งย่อยๆ ได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การที่มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า กับองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้

1. การวางแผน (Planning) คือหน้าที่หรือบทบาทในการกำหนดการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่า จะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ จะใช้งบประมาณเท่าไร

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวกับเรื่องกำหนดภารกิจ หน้าที่ การแบ่งงานกันทำการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชาการ กำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก (Line) และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff)

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสั่งการ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการปฐมนิเทศการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น ลดชั้น การโยกย้าย และการให้พ้นจากงาน

4. การสั่งการ (Directing) คือการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะสั่งการด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

5. การประสานงาน (Coordinating) คือ หน้าที่ในการประสานกับหน่วยย่อยต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การให้ทำงานสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการประสานงานนั้นอาจทำได้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงาน การจัดโครงสร้างองค์การให้มีความชัดเจน การใช้วิธีการงบประมาณ เป็นต้น

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) คือการรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายได้ทราบเพื่อประโยชน์ในการติดตามการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) คือ หน้าที่ในการจัดสรร การวางแผนงบประมาณให้กับองค์การและหน่วยย่อยต่าง ๆ ให้มีงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ POLC การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัว ต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

2.3 พัฒนาการของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความคุ้มค่า

กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นแรงกดดันให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยต้องมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีความสำคัญกับการปรับบทบาท ภารกิจ และปรับยุทธวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลงาน (Performance) ที่เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของภาครัฐให้อยู่ท่ามกลางความท้าทายและกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

หลักความคุ้มค่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารราชการซึ่งสามารถวัดผลได้ และจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำมาใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไปในการพิจารณาว่าการบริหารราชการหรือการดำเนินภารกิจใดๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีข้อมูลพื้นฐานของผลงานที่เกิดขึ้นจริงของส่วนราชการแต่ละหน่วยมาเทียบกับเป้าหมาย หรือประมาณการที่กำหนดไว้เทียบกับต้นทุนค่าใช้จ่ายการที่มีข้อมูลที่ครบถ้วนที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่แท้จริงจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม และเป็นเครื่องวัดถึงความคุ้มค่าของผลงานที่เกิดขึ้นได้ เมื่อทราบถึงต้นทุนการบริการสาธารณะที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมนำมาสู่การกำหนดเป้าหมายเพื่อการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของแต่ละส่วนราชการ และการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพขึ้น

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ ตามมาตรฐานของสำนักงบประมาณและ สตร. :สำหรับรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานราชการ (Project Management : Cost Benefit Analysis)

1. แนวคิดการประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์พูดถึงความหมายของ Cost Benefit Analysis เป็นการวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่ายไปในโครงการเพื่อให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์และนำผลผลิต

ผลลัพธ์ มาเป็นตัวประเมินความพึงพอใจด้านนโยบายที่กำหนด และความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ค่าใช้จ่าย(หรือทุน) ที่ลงทุนไปเทียบกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. แนวคิดการวิเคราะห์การประเมินความคุ้มค่าของโครงการเชิงสังคมเป็นการมองในมิติว่าโครงการส่งผลกระทบต่อภายนอก ต่อสังคมอย่างไรบ้าง เป็นการมองประเมินการดำเนินการกิจกรรมภาครัฐ เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดบังเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ผลที่ได้รับคุ้มค่างบทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

3. กรอบการประเมินความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัติการกิจ : เป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายของภารกิจว่ามีความสอดคล้องกับนโยบายภารกิจที่กำหนดหรือไม่ เทียบระหว่างวัตถุประสงค์ เป้าหมายกับผลผลิตที่ได้รับ ประสิทธิภาพ(Efficiency) ในการปฏิบัติการกิจ : เป็นการประเมินความเหมาะสมที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่ใช้หรือไม่ เป็นการเทียบระหว่าง Inputs ที่ใส่เข้าไปกับ Outputs

4. ขอบเขตการประเมิน ประกอบด้วย

4.1 หน่วยประเมิน : ประเมินโครงการ (ร้อยละ)

4.2 ภารกิจที่ต้องประเมิน กำหนดเฉพาะภารกิจ/เรื่องหลักที่ต้องการประเมิน

5. ตัวชี้วัดในการประเมิน

5.1 ประสิทธิภาพ : ต้นทุนต่อหน่วย, สัดส่วนค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผนที่กำหนดไว้ สัดส่วนผลผลิตต่อทรัพยากร

5.2 การประเมินประสิทธิผล : ระดับของความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความพึงพอใจ

5.3 การประเมินผลกระทบ : ทางเศรษฐกิจ สังคม การบริหารหลักความคุ้มค่า (Value for Money) หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาล นั่นเอง ประกอบด้วย

5.3.1 การประหยัด หมายถึง

5.3.1.1 การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม

5.3.1.2 การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์

5.3.1.3 การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน

5.3.1.4 การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน

5.3.1.5 การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง

5.3.2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2.2 มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

5.3.2.3 มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน

5.3.3 ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง

5.3.3.1 การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

5.3.3.2 การมีการเน้นผลงานด้านบริการ

5.3.3.3 การมีการประเมินผลการทำงาน

5.3.3.4 ผู้บริหารระดับสูงมีสถานะผู้นำหลักความคุ้มค่าหมายถึงการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมและมีความสามารถในการแข่งขันได้

การประเมินความคุ้มค่า หมายถึง การประเมินการดำเนินงานภารกิจของภาครัฐเพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลประโยชน์ที่สมดุลกับทรัพยากรที่ใช้ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นได้ทั้งผลสำเร็จที่พึงประสงค์และผลกระทบในทางลบที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนสังคมทั้งที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้และไม่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้ การประเมินความคุ้มค่าให้ความสำคัญกับการประเมินใน 3 มิติ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากผลผลิตเทียบกับต้นทุนทั้งหมดการจัดหาทรัพยากรที่ได้มาตรฐานมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมรวมทั้งมีกระบวนการทำงานประหยัดทรัพยากรประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตและการประหยัด โดยประสิทธิภาพการผลิตจะวัดจากประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบการจัดการและการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพเป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจโดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการปฏิบัติภารกิจที่มีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายและผลที่คาดว่าจะได้รับที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการหรือไม่โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติภารกิจความพึงพอใจและคุณภาพการให้บริการ

3. ผลกระทบหมายถึงผลอันสืบเนื่องจากการปฏิบัติภารกิจทั้งที่คาดหวังหรือตั้งใจและไม่ได้คาดหวัง ทั้งที่เกิดขึ้นระหว่างและภายหลังการปฏิบัติภารกิจที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่นหรือการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานอื่นหรือประชาชนทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่นทั้งในและนอกพื้นที่ครอบคลุมถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมรวมทั้งผลกระทบด้านบวกและลบในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของภาครัฐด้วยการวางแผนการปฏิบัติตามแผนการติดตามและประเมินผลบรรลุวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดในการประเมินความคุ้มค่า

1. การประเมินประสิทธิภาพตัวชี้วัดได้แก่ต้นทุนต่อหน่วยสัดส่วนผลผลิตต่อทรัพยากรและสัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน
2. การประเมินประสิทธิผลตัวชี้วัดจะวัดจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์และคุณภาพการให้บริการ
3. การประเมินผลกระทบตัวชี้วัดจะวัดจากสะท้อนการปฏิบัติภารกิจว่ามีผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมหรือสิ่งแวดล้อมมากน้อยเพียงใด

นิยามตัวแปรของความคุ้มค่า

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้

1.1 ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)

1.2 เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)

1.3 คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต(Process) ที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดี การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่าประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

2. ประสิทธิผล (Effective) หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

2.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุตท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

3. ประโยชน์สูงสุด (Benefits) การบรรลุเป้าหมายทุกประการที่องค์กรได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ภายในเวลาที่กำหนดหรืออีกนัยหนึ่ง คือองค์กรบรรลุสถานะที่องค์กรต้องการจะเป็น

4. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) หมายถึง องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยพิจารณาจากพื้นฐานขององค์กรว่า จะเป็นเงินทุน บุคลากร ผลิตภัณฑ์ หรือชื่อเสียงขององค์กร ว่าจะสามารถส่งเสริมให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เกิดได้อย่างไร

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีความมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและส่วนรวม ไม่ว่าจะป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง หลักสูตรพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ระดับสูง รุ่นที่ 5 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ภายใต้บริบทของการบริหาร ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อค้นพบจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สุภาวดี เจริญวัตรกุล (2553) การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากร การศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากรในครั้งนี้ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านปฎิบัติการด้านการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากรทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.00) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันโดยจำแนกตามเพศระดับการศึกษาตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันหากจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งของอปท. ที่สังกัดผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันแต่สำหรับการจำแนกตามอายุผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านได้แก่ด้านการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้นในด้านปฎิบัติการที่ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแตกต่างกัน

4. การประเมินผลโครงการทั้ง 4 ด้านได้แก่ด้านปฎิบัติการด้านการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ของโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พุทธชาติ ลิ้มละมัย และนัตยา ขนุนทอง (2552) วารสารกองการพยาบาล, โครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลการประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล : Routine to Research กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราชจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยประเมินผลโครงการ (Evaluation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ด้านบริบทวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มงานการพยาบาลในระดับมากและสอดคล้องกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล

ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ความพร้อมของวิทยากรและบุคลากร ความพอเพียงในการสนับสนุนงบประมาณมีความเหมาะสมระดับมากในขณะที่ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและความพอเพียงในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการผลการประเมินในภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ระบวงดำเนินโครงการและการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ

ด้านผลผลิต พบว่า ผลการประเมินความรู้ในการทำวิจัยของผู้รับการอบรมหลังเข้ารับการอบรมเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนรับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปริมาณผลงานวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จมีจำนวน 8 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 57.14

จินดา เนื่องจำนงค์ และคณะ (2552) การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในด้านความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับการฝึกอบรมความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้อบรมประโยชน์ในการนำไปพัฒนาตนเองประโยชน์ในการนำไปพัฒนาอาชีพที่ประกอบในปัจจุบันหรือในอนาคต เป็นการเสริมความรู้ตามนโยบายของรัฐบาล

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากวิทยากรมีการกำหนดจุดหมายขอบข่ายและกิจกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์และผู้เรียนมีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพมีการเปิดโอกาสให้ฝึกทักษะด้วยตนเองมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามถึงความรู้ในการอบรม มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเวลา

3. ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผู้อบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบันได้ผลและประโยชน์ที่ได้จากการอบรมผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (2555) รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าโครงการก่อสร้างถนนสำหรับน้ำล้นผ่าน การประเมินความคุ้มค่า ด้านความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ก่อสร้างพบว่า โครงการก่อสร้างถนนสำหรับน้ำล้นผ่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553,2554 ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่ามีเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ด้านงบประมาณ ประเมินจากประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และผลกระทบ พบว่า ประชาชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงที่ก่อสร้างได้รับผลประโยชน์จากโครงการนี้ เพราะมีที่เก็บกักน้ำไว้ใช้ในวงหน้าแล้ว ใช้ทำการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพเสริมสร้างรายได้ให้ชาวบ้าน หลังจากเก็บเกี่ยวข้าวในนา ด้านปัญหาหรือผลกระทบ พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ท้ายลำห้วยหรือหลังฝาย ช่วงหน้าแล้วจะไม่มีน้ำเพื่อการเกษตร นำในลำห้วยแห้งไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงสัตว์ปลูกพืช ประชาชนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการมีเพียงบางกลุ่ม บางจุดที่อยู่ใกล้บริเวณสถานที่ก่อสร้างเท่านั้น

กรณีการ จำปามูล (2555) การศึกษาความคุ้มค่าของการลงทุนโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี โครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาซก มีขนาดเนื้อที่ 3 ไร่ ตั้งอยู่ที่บ้านเขาซก หมู่ที่ 2 ตำบลเขาซก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี ข้อมูลในการวิเคราะห์ได้รับจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาซก (ชั่วคราว) ซึ่งปัจจุบันใช้อาคารเรียนของโรงเรียนบ้านเขาซก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) และโรงเรียนบ้านซกนา (ประเสริฐราษฎร์พัฒนา) อำเภอหนองใหญ่ เป็นสถานที่ดำเนินการ การวิเคราะห์มีข้อสมมุติที่สำคัญได้แก่ อายุโครงการ 20 ปี โดยเริ่มต้นก่อสร้างในปี 2555 และสามารถเปิดให้บริการได้ในปี 2556 อัตราคิดลดเท่ากับร้อยละ 8 โครงการสามารถรองรับเด็กเล็กได้จำนวนสูงสุดเท่ากับ 100 คน ข้อสมมุติกรณีหากไม่มีโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาซก ผู้ปกครองจะต้องนำเด็กเล็กไปฝากเลี้ยงยังสถานรับเลี้ยงเด็ก มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยคนละ 1,000 บาท ต่อเดือน และปี พ.ศ.2575 ซึ่งเป็นปีสิ้นสุดโครงการ มูลค่าซากของโครงการเท่ากับ 4,000,000 บาท ผลการศึกษาพบว่าโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาซก มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) ของโครงการเท่ากับ 578,167 บาท มีค่าอัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน (BCR) เท่ากับ1.03 และมีผลตอบแทนจากโครงการ (IRR) เท่ากับร้อยละ 9.80 สรุปได้ว่า การลงทุนโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาซก มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน การวิเคราะห์ความอ่อนไหวของโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาซก กรณี

รัฐบาลไม่ให้เงินอุดหนุน พบว่า มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) ของโครงการ เท่ากับ 305,939 บาท มีอัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน เท่ากับ 1.02 และมีค่าอัตราผลตอบแทนจากโครงการ (IRR) เท่ากับ ร้อยละ 8.96 แสดงให้เห็นว่า โครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาชก สามารถทนทานต่อการที่รัฐบาลไม่ให้เงินอุดหนุนได้

ดวงใจ กาญจนศิลป์ และคณะ (2556) ความคุ้มค่าของทรัพยากรสารสนเทศของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรสารสนเทศศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพทั้งในภาพรวมและเฉพาะสาขาวิชาพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2554 จำนวนหนังสือฉบับพิมพ์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา จัดหามาให้บริการอยู่ในการประเมินระดับ 3 เป็นไปตามมาตรฐานจำนวนหนังสือสะสมต่อจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ จำนวนวารสารฉบับพิมพ์และวารสารอิเล็กทรอนิกส์และความทันสมัยของหนังสือที่จัดหาอยู่ในการประเมินระดับ 5 สูงกว่ามาตรฐานมากสำหรับจำนวนฐานข้อมูลออนไลน์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 อยู่ในการประเมินระดับ 2 ต่ำกว่ามาตรฐานนับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2554 อยู่ในการประเมินระดับ 3 เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเมื่อพิจารณาเฉพาะ สาขาวิชา แต่เฉพาะ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 หลักสูตรในสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้นที่มีจำนวนหนังสือ อยู่ในการประเมินระดับ 5 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากระดับปริญญาโท-เอกพบว่าปีงบประมาณ พ.ศ.2552 หลักสูตรในสาขาวิชาคณิตศาสตร์สาขาวิชา ภาษาอังกฤษสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและสาขาวิชาวิศวกรรมโยธามีจำนวนหนังสืออยู่ในการประเมินระดับ 5 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก ปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2554 หลักสูตรในสาขาวิชาคณิตศาสตร์สาขาวิชาภาษาอังกฤษสาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขาวิชาวิศวกรรมโยธามีจำนวนหนังสืออยู่ในการ ประเมินระดับ 5 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก

2. งบประมาณจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ทั้ง 3 ปีงบประมาณงบประมาณค่าหนังสือ มีวงเงินมากที่สุดรองลงมาคือค่าวารสารและค่าฐานข้อมูลตามลำดับเมื่อพิจารณาจากงบประมาณ แต่แต่ละประเภททรัพยากรสารสนเทศกับการใช้ พบว่า งบประมาณค่าหนังสือใช้ไปเป็นเงิน 37,725,396.70 บาท จัดหาหนังสือได้ทั้งหมด 11,353 เล่ม ราคาเฉลี่ยต่อเล่มเป็นเงิน 3,059 บาท มีจำนวนการใช้ทั้งหมด 24,927 ครั้ง โดยมีอัตราการใช้ 2.20 ครั้งต่อเล่ม และคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้งเป็นเงิน 1,393 บาท งบประมาณค่าบอกรับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้เป็นเงิน 3,121,901.32 บาท จัดหาหนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ได้ 3,130 ชื่อเรื่อง ราคาเฉลี่ยต่อชื่อเรื่องเป็นเงิน 997.41 บาท มีจำนวนการใช้ทั้งหมด 18,803 ครั้ง โดยมีอัตราการใช้ 6.01 ครั้งต่อชื่อเรื่อง และคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้งเป็นเงิน 166.03 บาท และงบประมาณค่าบอกรับวารสารอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ไปเป็นเงิน 6,785,669.12 บาท จัดหาวารสาร อิเล็กทรอนิกส์ได้ 1,495 ชื่อเรื่อง ราคาเฉลี่ยต่อชื่อเรื่อง เป็นเงิน 4,538.91 บาท มีจำนวนการใช้ทั้งหมด 120,929 ครั้ง โดยมีอัตราการใช้ 80.89 ครั้งต่อชื่อเรื่อง และคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้งเป็นเงิน 56.11 บาท ส่วนงบประมาณค่าบอกรับฐานข้อมูลที่ใช้ไปเป็นเงิน 4,254,920 บาท มีจำนวนการใช้ทั้งหมด 69,751 ครั้ง โดยคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้งเป็นเงิน 61 บาท

3. ความคุ้มค่าของการลงทุนทรัพยากรสารสนเทศต่อครั้งจากทั้ง 2 ทางเลือก ในแต่ละปีงบประมาณ แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรสารสนเทศที่ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษาจัดหาให้บริการแก่นักศึกษา และพนักงานของมหาวิทยาลัยความรู้ที่นักศึกษาและพนักงานได้รับจากการใช้ทรัพยากรสารสนเทศ

ที่ทำให้บริการนั้นมีคุณค่าแต่ไม่สามารถตีมูลค่าเป็นตัวเงินได้ตามทฤษฎีสินค้าสาธารณะ เพราะนักศึกษา และพนักงานจักได้รับผลประโยชน์จากทรัพยากรสารสนเทศซึ่งถือเป็นสินค้าสาธารณะนั้นพร้อมๆ กันหลายคน หรือทรัพยากรสารสนเทศนั้นมีการใช้ต่อๆ กันได้หลายๆ ครั้งผลตอบแทนเพิ่มต่อหน่วยของสินค้าสาธารณะจึงเกิดจากผลรวมของผู้ได้รับผลประโยชน์เพิ่มต่อหน่วย ที่ผู้ใช้แต่ละคนได้รับระดับผลผลิตที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางสังคมสินค้าสาธารณะจะเกิดขึ้นเมื่อผลรวมของผลประโยชน์เพิ่มของผู้ใช้ทั้งหมดเท่ากับต้นทุนเพิ่มต่อหน่วยตามทฤษฎีแนวคิดของ Kingma (2001, p.57) จึงอาจสรุปได้ว่าการลงทุนทรัพยากรสารสนเทศของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มีความคุ้มค่า

พัชรินทร์ สุภาพันธุ์ และรภัศรสรณ์ คงธนจารุอนันต์ (2555) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิต และความคุ้มค่าการผลิตลำไยอินทรีย์ในภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษา พบว่า การผลิตผักอินทรีย์มีประสิทธิภาพทางเทคนิคร้อยละ 96.62 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตลำไยอินทรีย์ ได้แก่ จำนวนแรงงานที่ใช้และปริมาณการใช้ปัจจัยการผลิตอื่นและการผลิตสถานการณ์ที่เกษตรกรผู้ผลิตลำไยอินทรีย์มีที่ดินปลูกลำไยอยู่แล้วและสถานการณ์การซื้อที่ดินอย่างน้อย 1 ไร่ทั้ง 3 รูปแบบได้แก่ รูปแบบที่มีการกู้ยืมเงินและการใช้เงินลงทุนส่วนตัวอย่างละครึ่งรูปแบบการใช้เงินส่วนตัวเต็มจำนวน และรูปแบบที่มีการกู้ยืมเงินเต็มจำนวนมีความคุ้มค่าในการผลิตลำไยอินทรีย์ในทุกรูปแบบโดยเฉพาะรูปแบบการใช้เงินส่วนตัวเต็มจำนวนเงินลงทุนมีมูลค่าปัจจุบันสุทธิเป็นค่าบวกอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C Ratio) มากกว่า 1 อัตราผลตอบแทนภายในมีค่ามากกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้และมีระยะเวลาคืนทุนสั้น (Payback Period) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการผลิตลำไยอินทรีย์โดยใช้เงินลงทุนส่วนตัวนั้นมีสภาพคล่องสูงและมีความเสี่ยงต่ำการผลิตลำไยอินทรีย์เป็นทางเลือกเพื่อการตัดสินใจของเกษตรกรสำหรับการวางแผนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความคุ้มค่าและการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง หลักสูตรพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ระดับสูง รุ่นที่ 5 ผู้อบรม มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนากับอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

วรภรณ์ ศรีพะเนิน (2550) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรมศึกษา เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานภายในกองคลังส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ตั้งแต่ 7,001-12,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกองคลังมา 2-6 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในงานการเงินและความพร้อมในระดับมาก ด้านวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีและด้านงบประมาณมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารภายใน กองคลังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการจัดทางงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านรายงาน และด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดประสิทธิภาพการบริหารงานภายในกองคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพบว่า ความคิดเห็นการบริหารงานคลังโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง

จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 52.90 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ได้ดังสมการ ประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง = $1.374 + 0.580$ (การบริหารงานคลังโดยรวม) ถ้าหากวิเคราะห์เฉพาะด้านของความพร้อมภายในกองคลังและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคลัง พบว่า ความพร้อมภายในกองคลังด้านบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคลัง ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง ของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 65.5 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ได้ดังสมการ ประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง = $0.984 + 0.203$ (ด้านบุคลากร) + 0.144 (ด้านการอำนวยความสะดวก) + 0.181 (ด้านการรายงาน) + 0.252 (ด้านงบประมาณ)

ศิริมนัส อินตะแก้ว (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสำนักหอสมุด พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุดในระดับมากของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย นโยบายการปรับลดกำลังคนภาครัฐทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน บุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มขึ้น นโยบายการปฏิรูปการศึกษาทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและบุคลากรต้องพัฒนาแนวคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำหรับระดับความคิดเห็นสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของผู้บริหาร ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย การแสวงหาความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ความไม่แน่นอนของงบประมาณที่ได้รับมีผลต่อการบริหารจัดการอย่างมาก มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้ห้องสมุดกลาง และแยกย่อยให้คณะจัดสรรให้ห้องสมุดคณะมีผลต่อการพัฒนาสำนักหอสมุดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน การให้รางวัลแก่บุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรมีมาตรการป้องกันภัยและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

พชณี ทองแก้ว (2553, หน้า 3 - 6) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องและเกื้อกูลกับชีวิตและการมุ่งประโยชน์ให้กับผู้เรียนอย่างแท้จริงที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นได้นั้น จะต้องดำเนินการอย่างน้อย 3 ประการ คือ (กรมวิชาการ, 2540)

1. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ชีวิตจริงของตนเองเรียนรู้สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมไทยในท้องถิ่นของตนเองจากใกล้ตัวไปสู่ไกลตัว แต่ไม่ละเลยที่จะเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเองให้ละเอียดมากขึ้นจนสามารถแก้ปัญหาพัฒนาชีวิต อาชีพ เศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นของตนเองได้ นักเรียนจะรักท้องถิ่นไม่อพยพออกไปจากท้องถิ่นของตน

2. จัดกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ตรง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพชีวิต อาชีพ เศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นตน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจและสังคม ได้ฝึกฝนอาชีพการปฏิบัติงานและดำเนินการอย่างแท้จริงในท้องถิ่น กิจกรรมเหล่านี้จัดเป็นกระบวนการเรียนของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกไปเรียนรู้ชีวิตจริงในท้องถิ่น

3. กระบวนการเรียนการสอนใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมช่วยอย่างใกล้ชิดทรัพยากรท้องถิ่น คือ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โรงเรียนและสถานประกอบการ ทรัพยากรท้องถิ่น วิทยากร วิชาการต่างๆ รวมถึงกิจกรรมตามโครงการแผนพัฒนาท้องถิ่นด้วย

ในด้านนโยบายสาธารณะเกี่ยวกับการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมุ่งปฏิรูป 4 ด้าน คือ ปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน และปฏิรูปการบริหารการศึกษา หากดำเนินการอย่างเป็นระบบและครบวงจรแล้ว จะช่วยให้ผู้ผ่านระบบการศึกษามีคุณภาพที่เป็นสากล จากอดีตที่ผ่านมาระบบการศึกษามักถูกจำกัดอยู่กับเรื่องของครู โรงเรียน หรือกระทรวงศึกษาธิการ หรือทบวงมหาวิทยาลัย จึงทำให้การดำเนินการจัดการศึกษา มีข้อจำกัดอยู่กับบุคคล และหน่วยงานบางหน่วยงานเท่านั้น หลักสูตรที่กำหนดในระบบไม่สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การศึกษาและการเรียนรู้ จึงไม่เกิดกับสังคมทุกส่วน (ประเวศ วะสี, 2541) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปฏิรูปหลักสูตร ระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (เอกรินทร์ สีมหาภาค, 2545) และสภากาการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเนื้อหา สาระของหลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นรูปแบบการสอนที่ครูเป็นศูนย์กลาง ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมในชุมชนและสังคม จากการติดตามผลการใช้หลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกันในหลายๆ เรื่อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการให้กรมวิชาการ ติดตามผลและวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักสูตร พบว่าการนำหลักสูตรไปใช้ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

1. การกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางไม่สามารถสะท้อนสภาพความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาแต่ละท้องถิ่น

2. การจัดหลักสูตร การเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ยังไม่สามารถผลักดันให้ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในภูมิภาคจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้คนไทยมีทักษะกระบวนการและเจตคติที่ดีทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์

3. การนำหลักสูตรไปใช้ยังมาสามารถสร้างพื้นฐานในการคิด สร้างวิธีการเรียนรู้ให้คนไทยมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญปัญหาสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศยังไม่สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนใช้ภาษา ต่างประเทศในการติดต่อสื่อสารโดยเฉพาะภาษาอังกฤษและการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายในยุคสารสนเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มอทแทซ (Mottaz, 1988 อ้างถึงใน ปัญญา นพขำ, 2553, หน้า 24) ได้ทำศึกษาเปรียบเทียบความสำคัญของรางวัลตอบแทนภายในและรางวัลตอบแทนภายนอก ในการกำหนดความพึงพอใจในงานกลุ่มคนงานจากหลายกลุ่มอาชีพ พบว่า รางวัลตอบแทนภายในมีอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ รางวัลตอบแทนภายนอกทางสังคมและรางวัลตอบแทนจากองค์กร

ติมาโครและนิโกร (Demacro and Nigro, 1983 อ้างถึงใน ปัญญา นพชา, 2553, หน้า 24) พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับรู้เกี่ยวกับความถี่ ความชัดเจนของผลป้อนกลับในการประเมินผลความถูกต้องแม่นยำและการประเมินผลที่มีพื้นฐานการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งถ้าผู้ที่มีทัศนคติหรือเจตคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดการเสียขวัญและกำลังใจ ทำให้ผลผลิตลดลงหรือการลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

เอ็มซอลลา (Msolla, 1995 อ้างถึงใน พิชญา ตั้งอารยาชน, 2556). ศึกษาเรื่อง การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการประเมินนั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

ไวน์ (Wayne, 1999 อ้างถึงใน สุเมธ ภิญาคง, 2552, หน้า 70) ศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 245 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ทั้ง 3 ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

โคลเยอร์ (Colyer, 2000 อ้างถึงใน ธีรารธรณ วิวัฒนากรวงศ์, 2558, หน้า 24) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กรในการคัดเลือกสมาชิกในออสเตรเลียตะวันตก โดยทางการศึกษาองค์กรทางกีฬา เกี่ยวกับความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาคมกีฬาต่างๆ จากผลการศึกษาพบว่า เกิดความตึงเครียดระหว่างองค์กรที่มีลักษณะที่เป็นกลุ่มอาสาสมัคร กับกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวว่าการวิจัยนี้สามารถสัมผัสได้เพียงส่วนยอดสุดของภูเขาน้ำแข็งในการจัดการกีฬานั้น กล่าวคือ องค์กรทางการกีฬาที่เราสัมผัสอยู่นั้นแท้จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อยู่เบื้องหลังอีกมากเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ส่วนที่โผล่พ้นน้ำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนฐานที่จมอยู่ใต้น้ำว่ามีมากหรือกว้างแคขนาดไหน ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมา ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่า แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เรื่องความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการพัฒนาขององค์กรซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	จำนวนประชากร (N)	ประชากร (n)
1. คณะกรรมการกำกับหลักสูตร	15	14
2. คณะอนุกรรมการกำกับหลักสูตร	12	12
3. คณะกรรมการกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง	10	9
4. คณาจารย์ประจำหลักสูตร	40	32
5. ผู้บริหารของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง	17	17
6. พนักงาน และลูกจ้างของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง	46	46
7. นักศึกษาหลักสูตร พตส. รุ่นที่ 5	87	85
รวม	227	215

3.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วางแผนการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมและสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อจะได้สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม ตั้งคำถามการวิจัยกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และนิยามศัพท์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารหลักสูตร แบ่งเป็น

1.1 การวัดและประเมินผลหลักสูตร

1.2 ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหลักสูตร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร แบ่งเป็น

2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.2 โครงสร้างหลักสูตร

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น แบ่งเป็น

3.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตร

3.2 คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)

3.3 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

4.1 การจัดการเรียนการสอน

4.2 การวัดผลการศึกษา

4.3 การพัฒนาหลักสูตร

4.4 การพัฒนานักศึกษา

โดยวัดระดับประเมินค่า (Relying Scale) ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วจะทำการวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้สถิติและเกณฑ์ในการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย มีลักษณะ การตอบคำถามแบ่งเป็นระดับ 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูต, 2542, หน้า 73) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการน้อยที่สุด

การประมาณค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปฏิบัติการน้อยที่สุด

ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ด้านผลสัมฤทธิ์การบริหาร ด้านบริบทปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สร้างแบบสอบถาม

สร้างแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารหลักสูตร แบ่งเป็น

- 1.1 การวัดและประเมินผลหลักสูตร
- 1.2 ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหลักสูตร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตรแบ่งเป็น

- 2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2.2 โครงสร้างหลักสูตร

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น แบ่งเป็น

- 3.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตร
- 3.2 คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)
- 3.3 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา
- 3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

- 4.1 การจัดการเรียนการสอน
- 4.2 การวัดผลการศึกษา
- 4.3 การพัฒนาหลักสูตร
- 4.4 การพัฒนานักศึกษา

2. สร้างความเที่ยงตรง

สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้วิธีการของ IOC (Index of congruence) แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำและตรวจสอบความเหมาะสมและตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามการวิจัยและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3. หาคความเชื่อมั่น

การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cranach หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ได้แก่ เมื่อทำการทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) แล้ว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป บุคลากรของพรรคการเมืองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งผลการทดสอบค่าอัลฟาได้ เท่ากับ 0.940

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อ้างอิงถึงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ดำเนินการประเมินกับผู้เข้าอบรม เรื่อง ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 215 คน หลังการเข้าร่วมโครงการพัฒนาของบุคลากร

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation (S.D.)) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ตัวแปร และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรต้น 1-4 และตัวแปรตาม 1-4 ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ตัวแปรต้น 1-4 และตัวแปรตาม 1-4 ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย การทดสอบด้วยค่า T-test และการทดสอบด้วยค่า F-test (One way ANOVA)

บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” และได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และอาชีพ และเพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่อไป โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ถูกศึกษา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีการสร้างแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการกำกับหลักสูตร คณะอนุกรรมการกำกับหลักสูตร คณะกรรมการกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง คณาจารย์ประจำหลักสูตร ผู้บริหารสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง พนักงาน และลูกจ้างสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง และนักศึกษาหลักสูตร พตส. รุ่นที่ 5 และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ มีพิจารณาประเด็นวิเคราะห์โดยประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารหลักสูตร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านต่าง ๆ

โดยวัดระดับประเมินค่า (Relying Scale) ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วจะทำการวิเคราะห์และแปรผลโดยใช้สถิติและเกณฑ์ในการแปรผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยมีลักษณะการตอบคำถามแบ่งเป็นระดับ 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูต, 2542, หน้า 73) โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ

n= 215/คน

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	ชาย	142	66.00
	หญิง	73	34.00
รวม		215	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อายุ	25-35 ปี	13	6.00
	36-45 ปี	71	33.00
	46 ปีขึ้นไป	131	60.90
รวม		215	100
อาชีพ	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	134	62.30
	ธุรกิจส่วนตัว	57	26.50
	รับจ้าง	10	4.70
	อื่น ๆ (ระบุ)	14	6.50
รวม		215	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 66 และเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และอายุ 25-35 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมาอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อาชีพอื่น ๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และอาชีพรับจ้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินหลักสูตรความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ
พรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 1 การประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร

ตารางที่ 3 การประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร

n= 215/คน

ข้อความถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
ด้านการบริหาร/บุคลากร	3.79	.531	1	มาก
ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	3.52	.722	4	มาก
ความเชื่อมั่น	3.67	.572	2	มาก
ความพึงพอใจ	3.62	.935	3	มาก
รวม	3.65	.913		มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหาร/บุคลากร อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.67$) และน้อยสุด คือด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.52$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการวัดและประเมินผลหลักสูตรรายข้อ

n= 215/คน

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
ด้านการบริหาร/บุคลากร				
1) ความเหมาะสมของการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน	4.07	.777	1	มาก
2) ความเหมาะสมของอาจารย์ผู้สอน	3.88	.809	2	มาก
3) ความเหมาะสมของบุคลากรโครงการ	3.72	.916	3	มาก
4) ความเหมาะสมด้านระยะเวลา	3.66	.791	4	มาก
5) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่นักศึกษา	3.65	.792	5	มาก
รวม	3.79	.531		มาก
ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน				
1) ความเหมาะสมของงบประมาณในการจัดอบรมหลักสูตร	3.75	.917	1	มาก
2) ความเหมาะสมของการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานของโครงการ	3.72	.940	2	มาก
3) ความเหมาะสมของการใช้ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุนต่างๆ	3.47	.869	3	ปานกลาง
รวม	3.52	.722		มาก
ความเชื่อมั่น				
1) ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหลักสูตรอาจารย์และบุคลากร	3.80	.833	2	มาก
2) ความสามารถในการส่งเสริมการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	3.92	.880	1	มาก
3) ความสามารถในการส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมทางการเมืองและการเลือกตั้ง	3.39	.925	4	ปานกลาง
4) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการเมืองและการเลือกตั้ง	3.58	.923	3	มาก
รวม	3.67	.572		มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
ความพึงพอใจ				
1) ความเหมาะสมของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์และบุคลากร	3.62	.904	3	มาก
2) ศักยภาพและผลงานของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์และบุคลากร	3.87	2.97	1	มาก
3) การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักศึกษา	3.79	.783	2	มาก
4) ความพึงพอใจต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.22	.781	4	ปานกลาง
รวม	3.62	.935		มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง การวัดและประเมินผลหลักสูตร ด้านการบริหาร/บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเหมาะสมของการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.07) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของอาจารย์ผู้สอนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย(\bar{x} =3.88) และด้านที่น้อยสุดคือ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่นักศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย(\bar{x} =3.65) ตามลำดับ

การวัดและประเมินผลหลักสูตรด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.52)เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือความเหมาะสมของการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานของโครงการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.75) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของงบประมาณในการจัดอบรมหลักสูตรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.72) และด้านที่น้อยสุด คือ ความเหมาะสมของการใช้ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุนต่างๆ มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.47) ตามลำดับ

การวัดและประเมินผลหลักสูตรด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือความสามารถในการส่งเสริมการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.92) รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์และบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย(\bar{x} =3.80) และด้านที่น้อยสุด คือ ความสามารถในการส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วม ทางการเมืองและการเลือกตั้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.39) ตามลำดับ

การวัดและประเมินผลหลักสูตรด้านความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ศักยภาพและผลงานของคณะกรรมการหลักสูตร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.87) รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ(\bar{x} =3.79)และด้านที่น้อยสุด คือ ความพึงพอใจต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.22) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร

ตารางที่ 5 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตรภาพรวม

n= 215/คน

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.41	.766	2	ปานกลาง
โครงสร้างของหลักสูตร	3.46	.636	1	ปานกลาง
รวม	3.43	.701		ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า แบบประเมินเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.43)เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงสร้างของหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.46) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.41)

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์แบบประเมินเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตรรายข้อ

n= 215/คน

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร				
1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ในการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมือง ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารระดับสูง ของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน เกี่ยวกับพรรคการเมือง ตระหนักและเห็นความสำคัญของพรรคการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเลือกตั้ง	3.29	.882	4	ปานกลาง
2) เพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างวิสัยทัศน์แก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ผู้บริหารระดับสูง ของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน ในการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง และการพัฒนาการเลือกตั้งให้มีความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง	3.57	.904	1	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
3) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนจิตสำนึก ทางการเมืองที่ถูกต้องแก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน เพื่อยกระดับการเมืองและการเลือกตั้ง ให้มีคุณธรรม	3.50	1.01	2	มาก
4) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งกับพรรคการเมือง หน่วยงานเกี่ยวข้อง และระหว่างพรรคการเมืองด้วยกัน	3.30	.856	3	ปานกลาง
รวม	3.41	.781		ปานกลาง
โครงสร้างของหลักสูตร				
1) จำนวนวิชารวมในหลักสูตร 34 วิชา ชั่วโมงเรียน 102 ชั่วโมง	3.43	.839	5	ปานกลาง
2) การปรับปรุงฐาน “เรื่องรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนด	3.47	.863	4	ปานกลาง
3) ปรับปรุงฐานความรู้เรื่อง “การจัดการเอกสาร” การศึกษาส่วนบุคคล 1 วิชา 3 ชั่วโมง	3.42	.833	6	ปานกลาง
4) จำนวนชั่วโมง หมวดวิชาการพัฒนาการเมือง ในบริบท “การเมืองไทย” 7 วิชา 21 ชั่วโมง	3.40	.852	7	ปานกลาง
5) การเลือกตั้งที่สุจริตเที่ยงธรรมกับการพัฒนาการเมือง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข 9 วิชา 27 ชั่วโมง	3.65	.997	1	มาก
6) ธรรมเนียมปฏิบัติการเมืองไทย 7 วิชา 21 ชั่วโมง	3.57	.919	2	มาก
7) บทบาทของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงการเมือง 4 วิชา 12 ชั่วโมง	3.32	.887	8	ปานกลาง
8) ประเด็นร่วมสมัย 5 วิชา 15 ชั่วโมง	3.48	.921	3	ปานกลาง
รวม	3.46	.636		ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าแบบประเมินเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรรายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 3.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างวิสัยทัศน์ แก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน

ในการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งและการพัฒนาการเลือกตั้งให้มีความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมา คือ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนจิตสำนึก ทางการเมืองที่ถูกต้องแก่ผู้บริหารพรรคการเมืองผู้บริหารระดับสูงของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการและสื่อมวลชน เพื่อยกระดับการเมืองและการเลือกตั้งให้มีคุณธรรมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.50$) และมิต่ำน้อยสุด คือ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ในการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้ง เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชนนักวิชาการ และสื่อมวลชน เกี่ยวกับพรรคการเมือง ตระหนักและเห็นความสำคัญของพรรคการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองเลือกตั้ง อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.29$) ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างของหลักสูตร แบบประเมินเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร “ความคุ้มค่าของ โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลือกตั้งที่สุจริตเที่ยงธรรมกับการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข 9 วิชา 27 ชั่วโมงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมา คือ ธรรมาภิบาล กับการเมืองไทย 7 วิชา 21 ชั่วโมง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.57$) และน้อยสุด คือ บทบาทของผู้นำ กับการเปลี่ยนแปลงการเมือง 4 วิชา 12 ชั่วโมง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.32$)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น

ตารางที่ 7 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นรายด้าน

n= 215/คน

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	3.32	.691	1	ปานกลาง
คุณสมบัติของอาจารย์	3.26	.762	4	ปานกลาง
คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา	3.30	.703	2	ปานกลาง
ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	3.28	.885	3	ปานกลาง
รวม	3.29	.760		ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า แบบประเมินเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับ “ความคุ้มค่าของโครงการ พัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหาวิชา ของหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.32$) รองลงมา คือ คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.30$) น้อยสุด คือ คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.26$)

ตารางที่ 8 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาของหลักสูตร

n= 215/คน

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
เนื้อหาวิชาของหลักสูตร				
1) เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์วิชาชีพด้านหลักสูตร การพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3.39	.746	3	ปานกลาง
2) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่นักศึกษาสามารถนำไปใช้ในด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3.51	.911	1	มาก
3) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นพื้นฐานในการศึกษาชั้นสูง หรือศึกษาหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ด้านหลักสูตร การพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3.25	.826	8	ปานกลาง
4) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3.28	.847	7	ปานกลาง
5) การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3.33	.905	4	ปานกลาง
6) เนื้อหาของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3.31	.848	5	ปานกลาง
7) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.43	.845	2	ปานกลาง
8) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.19	.781	10	ปานกลาง
9) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.30	.818	6	ปานกลาง
10) การฝึกปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3.23	.761	9	ปานกลาง
รวม	3.32	.691		ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านเนื้อหาวิชาของหลักสูตร โดยภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือเนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่นักศึกษาสามารถนำไปใช้ในด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง ระดับสูง รุ่นที่ 5 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.51$) รองลงมา คือ เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.43$) และข้อที่น้อยสุด คือ เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)

n= 215/คน

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
1) มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามวิชาที่สอน	3.29	.854	1	ปานกลาง
2) เป็นผู้มีความสามารถและเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้แก่บุคลากรและการเลือกตั้ง	3.27	.798	3	ปานกลาง
3) มีความรู้และประสบการณ์ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	3.28	.819	2	ปานกลาง
4) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และกล้าแสดงความคิดเห็น	3.27	.823	3	ปานกลาง
5) มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.29	.854	1	ปานกลาง
6) รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.21	.778	4	ปานกลาง
รวม	3.26	.762		ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านคุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามวิชาที่สอน และมีความสามารถในการบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่บุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้งอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.29$) รองลงมา คือ มีความรู้และประสบการณ์ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.28$)และด้านที่น้อยสุด คือ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

n= 215/คน

ข้อความถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
1) ผู้แทนพรรคการเมืองที่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมือง	3.36	.813	2	ปานกลาง
2) ผู้แทนพรรคการเมือง ที่ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมือง	3.40	.796	1	ปานกลาง
3) ผู้บริหารพรรคการเมือง	3.29	.838	3	ปานกลาง
4) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการเมืองการปกครองและการเลือกตั้ง ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน	3.19	.781	4	ปานกลาง
รวม	3.30	.703		ปานกลาง

ตารางที่10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.30) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือผู้แทนพรรคการเมืองที่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.40) รองลงมา คือ ผู้แทนพรรคการเมือง ที่ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในสังกัดพรรคการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.36) และด้านที่น้อยสุด คือ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการเมืองการปกครองและการเลือกตั้ง ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน

n= 215/คน

ข้อความถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
1) มีวัสดุทางการศึกษา เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และวัสดุอื่นในการจัดการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอ	3.20	.792	3	ปานกลาง
2) วัสดุทางการศึกษาช่วยส่งเสริมความรู้ด้านทฤษฎีปฏิบัติการและการค้นคว้าเกี่ยวกับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.81	4.48	1	มาก
3) วัสดุการศึกษาสอดคล้องกับเนื้อหาด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.34	.787	2	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
4) มีตำราและเอกสารเฉพาะหลักสูตรในห้องสมุดเพียงพอ และทันสมัย	3.20	.792	3	ปานกลาง
5) มีแหล่งการเรียนรู้การสืบค้นผ่านเครือข่ายจำนวนเพียงพอ	3.20	.792	3	ปานกลาง
6) มีเอกสารประกอบการสอนสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ	3.20	.792	3	ปานกลาง
7) ห้องพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง มีครุภัณฑ์ โสตทัศนูปกรณ์ เพียงพอ	3.19	.781	4	ปานกลาง
8) มีห้องปฏิบัติการที่มีวัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติ	3.18	.785	5	ปานกลาง
9) สถานที่ฝึกปฏิบัติการ มีการฝึกปฏิบัติการสอดคล้องกับหลักสูตร	3.20	.781	3	ปานกลาง
รวม	3.28	.885		ปานกลาง

ตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านปัจจัย/ทรัพยากรที่ก่อเหตุโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 3.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ วัสดุทางการศึกษา ช่วยส่งเสริมความรู้ด้านทฤษฎีปฏิบัติการและการค้นคว้าเกี่ยวกับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 3.81) รองลงมา คือ วัสดุการศึกษาสอดคล้องกับเนื้อหาด้านพรรคการเมือง และการเลือกตั้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 3.34) และด้านที่น้อยสุด คือ มีห้องปฏิบัติการที่มีวัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 3.18) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

ตารางที่ 12 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นรายด้าน

n = 215/คน

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
การจัดการเรียนการสอน	3.34	.686	3	ปานกลาง
การวัดผลการศึกษา	3.34	.734	4	ปานกลาง
การพัฒนาหลักสูตร	3.36	.681	2	ปานกลาง
การพัฒนานักศึกษา	3.50	.783	1	มาก
รวม	3.38	.721		ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แบบประเมินเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับ “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนานักศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.50) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.36) และน้อยสุด คือ การวัดผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การจัดการเรียนการสอน

n = 215/คน

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
1) เนื้อหาวิชาตรงกับกับความสนใจ และความต้องการพัฒนาของบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.19	.781	10	ปานกลาง
2) ชี้แนะให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง	3.35	.828	7	ปานกลาง
3) สอนให้บุคลากรของพรรคการเมืองได้ฝึกปฏิบัติงานในด้านต่างๆ	3.36	.831	6	ปานกลาง
4) สอนให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.47	.847	2	ปานกลาง
5) สอนให้บุคลากรสามารถศึกษาและแสวงหาความรู้เพื่อตนเอง	3.40	.896	4	ปานกลาง
6) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ตรงทั้งทฤษฎีและปฏิบัติทั้งในและนอกห้องปฏิบัติ	3.42	.908	3	ปานกลาง
7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและการทำงานร่วมกัน	3.53	.961	1	มาก
8) มีแหล่งการเรียนรู้ การจัดการประสบการณ์ที่หลากหลายรูปแบบการจัดการประสบการณ์ให้ตรงกับการปฏิบัติจริง	3.25	.787	8	ปานกลาง
9) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน	3.39	.879	5	ปานกลาง
10) มีสื่อและเทคโนโลยีไว้เสริมการเรียนรู้ความเข้าใจเนื้อหา	3.18	.779	11	ปานกลาง
11) แนวทางจัดการเรียนการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3.23	.816	9	ปานกลาง
รวม	3.34	.68 6		ปานกลาง

ตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ ($\bar{x} = 3.53$) รองลงมา คือ สอนให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ ($\bar{x} = 3.47$) และด้านที่น้อยสุด คือ มีสื่อและเทคโนโลยีไว้เสริมการเรียนรู้ความเข้าใจ เนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การวัดผล

n = 215/คน

ข้อความถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
1) การวัดและประเมินผลการเรียนสอดคล้องกับเนื้อหา โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง	3.33	.771	5	ปานกลาง
2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมือง	3.32	.840	6	ปานกลาง
3) โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองแจ้ง วิธีการวัดผลและประเมินผลชัดเจน	3.34	.898	4	ปานกลาง
4) เกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีความเหมาะสม	3.22	.813	8	ปานกลาง
5) เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางหลักเกณฑ์ การประเมินผล	3.28	.875	7	ปานกลาง
6) เปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์	3.44	.940	2	ปานกลาง
7) ลักษณะการประเมินผลการศึกษามีความเหมาะสมกับ ระดับความรู้ของบุคลากร	3.33	.895	5	ปานกลาง
8) การวัดและประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองภาคทฤษฎีมีความเหมาะสม	3.38	.924	3	ปานกลาง
9) การวัดผลและประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	3.32	.877	6	ปานกลาง
10) มีระบบการแจ้งผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองให้บุคลากรได้ทราบอย่างรวดเร็ว และแนะนำให้ปรับปรุง	3.50	.927	1	มาก
รวม	3.34	.734		ปานกลาง

ตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านการวัดผลการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.34) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีระบบการแจ้งผลโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองให้บุคลากรได้ทราบอย่างรวดเร็ว และแนะนำให้ปรับปรุงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ (\bar{x} =3.50) รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ (\bar{x} =3.44) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การพัฒนาหลักสูตร

n= 215/คน

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
1. แผนโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งมีความชัดเจนและมีการปฏิบัติเป็นไปตามกำหนด	3.43	.872	3	ปานกลาง
2. มีสื่อประกอบการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหา	3.42	.860	4	ปานกลาง
3. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ	3.49	.922	2	ปานกลาง
4. คุณภาพของอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งสามารถใช้งานได้	3.33	.842	27	ปานกลาง
5. มีการจัดผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาด้านโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.27	.786	10	ปานกลาง
6. มีห้องสมุด แหล่งค้นคว้าตำราในโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.26	.801	11	ปานกลาง
7. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง	3.35	.828	5	ปานกลาง
8. อาจารย์ที่ศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.31	.841	18	ปานกลาง
9. มีเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายและอินเทอร์เน็ตเพียงพอกับจำนวนบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3.43	.811	3	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
10. ความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน (ตารางเรียน อาจารย์ผู้สอน การจัดทำรายงาน การศึกษาส่วนบุคคล)	3.63	.859	1	มาก
11. การนำผลการประเมินโดยอาจารย์ /นักศึกษา ไป ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	3.35	.872	6	ปานกลาง
12. มีแหล่งข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ด้านวิชาการในการจัด โครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและ การเลือกตั้ง	3.30	.807	9	ปานกลาง
13. มีเอกสารประกอบการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ของพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอ	3.24	.790	12	ปานกลาง
14. ระยะเวลาการศึกษาในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง 8 เดือน	3.37	.827	5	ปานกลาง
รวม	3.36	.681		ปานกลาง

ตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.36) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน (ตารางเรียน อาจารย์ผู้สอน การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ (\bar{x} =3.63) รองลงมา คือ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ (\bar{x} =3.49) และด้านที่น้อยสุด คือมีเอกสารประกอบการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การพัฒนานักศึกษา

n = 215/คน

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
1. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	3.59	.790	2	มาก
2. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ของหลักสูตร	3.42	.781	5	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษา	3.47	.781	4	ปานกลาง
4. กระตุ้นให้นักศึกษาร่วมกิจกรรม	3.69	.781	1	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{x}	S.D.	อันดับ	ระดับ
5. การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านสติปัญญา เช่น การเชิญวิทยากรพิเศษจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ	3.50	.826	3	มาก
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและการมีส่วนร่วมทางการเมือง	3.41	.781	6	ปานกลาง
7. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่มีประโยชน์ต่อนักศึกษา	3.42	.795	5	ปานกลาง
รวม	3.50	.785		มาก

ตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ด้านการพัฒนานักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ กระตุ้นให้นักศึกษาร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ ($\bar{x} = 3.69$) รองลงมา คือ การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ ($\bar{x} = 3.59$) และด้านที่น้อยสุด คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและการมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 17 แสดงความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนารการเมืองและการเลือกตั้ง

n = 215/คน

ประเด็นคำถาม	ชาย		หญิง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ด้านการบริหาร/บุคลากร	3.73	.517	3.93	.539
ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	3.42	.766	3.72	.581
ความเชื่อมั่น	3.58	.548	3.84	.584
ความพึงพอใจ	3.61	1.050	3.63	.662
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.30	.759	3.62	.743
โครงสร้างของหลักสูตร	3.36	.639	3.67	.578

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ชาย		หญิง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	3.21	.681	3.51	.672
คุณสมบัติของอาจารย์	3.16	.769	3.47	.709
คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา	3.22	.686	3.47	.709
ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	3.17	.949	3.47	.709
การจัดการเรียนการสอน	3.22	.678	3.58	.639
การวัดผลการศึกษา	3.23	.737	3.56	.681
การพัฒนาหลักสูตร	3.28	.664	3.54	.685
พัฒนานักศึกษา	3.42	.860	3.64	.587
รวม	3.35	.735	3.61	.648

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรของพรรคการเมือง จากประชากร จำนวน 85 คน ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมือง ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านโดยค่าเฉลี่ยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ส่วนเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร สำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร/บุคลากร	60.43	215	.499	1.779	.171
ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	111.61	215	.066	.126	.882
ความเชื่อมั่น	70.10	215	.167	.507	.603
ความพึงพอใจ	187.23	215	2.85	3.34	.037*
รวม	58.68	215	.378	1.38	.253

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรของพรรคการเมือง จากประชากร จำนวน 85 คน ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 แสดงความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร
พรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาการเมือง
และการเลือกตั้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร/บุคลากร	60.43	214	.511	1.829	.143
ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	111.61	214	.092	.174	.914
ความเชื่อมั่น	70.10	214	.201	.610	.609
ความพึงพอใจ	187.23	214	.078	.089	.996
รวม	58.68	214	.119	.430	.732

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรของพรรคการเมือง จากประชากร จำนวน 85 คน ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบ “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ
พรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนา
การเมืองและการเลือกตั้งโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	60.43	215	.511	1.829	.143
โครงสร้างของหลักสูตร	111.61	215	.092	.174	.914
รวม	95.53	215	.301	.430	.732
เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	60.43	215	.511	1.829	.143
คุณสมบัติของอาจารย์	111.61	215	.092	.174	.914
คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา	105.89	215	.423	.853	.428
ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	167.70	215	.822	1.05	.352
รวม	111.58	215	.343	.854	.581
การจัดการเรียนการสอน	100.70	215	.254	.538	.585
การวัดผลการศึกษา	115.31	215	.604	1.122	.328
การพัฒนาหลักสูตร	99.44	215	.009	.019	.981
พัฒนานักศึกษา	131.37	215	.156	.252	.778
รวม	95.37	215	.072	.159	.924

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรของพรรคการเมือง จากประชากร จำนวน 85 คน ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบ “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	125.88	215	.412	.697	.555
โครงสร้างของหลักสูตร	86.57	215	.490	1.214	.306
รวม	95.53	215	1.08	2.46	0.88
เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	102.31	215	.331	.690	.559
คุณสมบัติของอาจารย์	124.54	215	.641	1.102	.349
คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา	105.89	215	.062	.124	.946
ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน	167.70	215	.512	.850	.584
รวม	111.58	215	.685	1.31	.270
การจัดการเรียนการสอน	100.70	215	.257	.543	.654
การวัดผลการศึกษา	115.31	215	.460	.852	.467
การพัฒนาหลักสูตร	99.44	215	.034	.073	.975
การพัฒนานักศึกษา	131.37	215	.099	.159	.924
รวม	95.37	215	.058	.129	.879

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรของพรรคการเมือง จากประชากร จำนวน 85 คน ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านต่าง ๆ

จากการศึกษากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่างๆ ดังนี้

1. กระบวนการวิชาสัมมนา ควรให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอข้อมูลอย่างอิสระ
2. ด้านวัสดุการศึกษาตำราอาคารและสถานที่สถาบันควรมีสถานศึกษาที่เป็นการเฉพาะแยกจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. ควรจัดแหล่งความรู้สำหรับโครงการเป็นการเฉพาะรวมทั้งมีตำราออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ตเฉพาะเพื่อง่ายต่อการเข้าถึงความรู้
4. ควรกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของความสำเร็จที่มุ่งสู่การดำเนินการสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนอย่างต่อเนื่อง
5. ควรปรับปรุง ผลักดันให้หลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) และเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอก
6. ควรมีการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมของสถาบันและเปิดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เข้าศึกษา

7. ควรสร้างแรงจูงใจในการเข้าศึกษารวมถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและการเลือกตั้งให้มากยิ่งขึ้น

8. ควรจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในเชิงรุกทั้งระยะสั้นระยะยาว และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบควรจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรในการสนับสนุนในเชิงรุกทั้งในระยะสั้นระยะยาวและมีการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคุ้มค่าตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ
2. เพื่อศึกษาโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ และความพึงพอใจ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 66 และเป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34 มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และอายุ 25-35 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ส่วนใหญ่เป็นประกอบอาชีพ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมาอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และอื่น ๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และ อาชีพรับจ้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ ดังนี้

ด้านการประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหาร ความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรบุคลากรพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหาร/บุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น อยู่ในระดับมาก และน้อยสุด คือด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกี่ยวพัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการประเมินเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร “ความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงสร้างของหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับ “ความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหาวิชาของหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา

คือ คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยสุด คือ คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ การศึกษาโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ ความพึงพอใจ ดังนี้

สำหรับการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านทรัพยากร/บุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คุณภาพของการจัดทำหลักสูตร คุณภาพของอาจารย์ คุณภาพของบุคลากรโครงการ คุณภาพด้านระยะเวลาและคุณภาพ ด้านการประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่นักศึกษาในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สำหรับค่าเฉลี่ยรองลงมาคือความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์และบุคลากรรวมถึงนักศึกษา มีความพึงพอใจต่อการติดต่อประสานงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืองบประมาณมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการจัดอบรมหลักสูตร และการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานของโครงการ

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรของพรรคการเมือง จากประชากร จำนวน 85 คน ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมือง ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยทางสถิติ โดยภาพรวมและรายด้าน โดยค่าเฉลี่ยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ส่วนเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของพรรคการเมือง ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมือง เกี่ยวกับด้านการประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยทางสถิติ

บุคลากรของพรรคการเมือง ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมือง แบบประเมินเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยทางสถิติ

บุคลากรของพรรคการเมือง ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมือง แบบประเมินเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยภาพรวมทั้งสามส่วนอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักความคุ้มค่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารราชการซึ่งสามารถวัดผลได้ และจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำมาใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไปในการพิจารณาว่าการบริหารราชการหรือการดำเนินการใดๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีข้อมูลพื้นฐานของผลงานที่เกิดขึ้นจริงของส่วนราชการแต่ละหน่วยมาเทียบกับเป้าหมาย หรือประมาณการที่กำหนดไว้ เทียบกับต้นทุนค่าใช้จ่ายการที่มีข้อมูลที่ครบถ้วนที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่แท้จริง จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพ การทำงานในภาพรวม และเป็นเครื่องวัดถึงความคุ้มค่าของผลงานที่เกิดขึ้นได้

เมื่อทราบถึงต้นทุนการบริการสาธารณะที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมนำมาสู่การกำหนดเป้าหมายเพื่อการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของแต่ละส่วนราชการ และการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพขึ้น (คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.ร., กรุงเทพฯ, วิชนันท์พบลิขซึ่ง, 2547, อ้างถึงในรายงานวิจัยประเมินผล "โครงการเผยแพร่เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดกำหนดภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ของหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลางภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก" ปี 2552 โดยทรงศิริ พันธุ์เสวี) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี เขียววัตรกุล (2553) การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากร การศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากร ในครั้งนี้ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านปฎิบัติการด้านการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากรทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.00) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันโดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันหากจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งของ อปท. ที่สังกัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับการจำแนกตามอายุ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านได้แก่ด้านการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกันเช่นกันยกเว้นในด้านปฎิบัติการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแตกต่างกัน

4. การประเมินผลโครงการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฎิบัติการด้านการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ของโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พุทธานติ ลิ้มละมัย และนาตยา ขนุนทอง (2552) วารสารกองการพยาบาล โครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลการประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล : Routine to Research กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราชจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยประเมินผลโครงการ (Evaluation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ด้านบริบทวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มงานการพยาบาลในระดับมากและสอดคล้องกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล

ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ความพร้อมของวิทยาการและบุคลากรความพอเพียงในการสนับสนุนงบประมาณมีความเหมาะสมระดับมากในขณะที่ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและความพอเพียงในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการผลการประเมินในภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาหารือกว้างดำเนินโครงการและการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ

ด้านผลผลิต พบว่า ผลการประเมินความรู้ในการทำวิจัยของผู้รับการอบรมหลังเข้ารับการอบรมเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนรับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปริมาณผลงานวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จมีจำนวน 8 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 57.14

ด้านการวัดและประเมินผลหลักสูตรด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน ด้านการวัดและประเมินผลหลักสูตร ด้านความเชื่อมั่น ด้านการวัดและประเมินผลหลักสูตร ด้านความพึงพอใจ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ซึ่งในภาพรวมทั้งหมดยู่ในระดับมาก การศึกษาจะต้องศึกษาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด ดังนี้ จำนวนนิสิตรวมในหลักสูตร 34 วิชา ชั่วโมงเรียน 102 ชั่วโมง การปรับพื้นฐาน “เรื่องรัฐธรรมนูญ และกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนดปรับพื้นฐานความรู้เรื่อง “การจัดการเอกสาร” การศึกษาส่วนบุคคล 1 วิชา 3 ชั่วโมงจำนวนชั่วโมงหมวดวิชาการพัฒนาการเมืองในบริบท “การเมืองไทย” 7 วิชา 21 ชั่วโมงการเลือกตั้งที่สุจริตเที่ยงธรรมกับการพัฒนาการเมืองในระดับประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 9 วิชา 27 ชั่วโมงธรรมาภิบาลกับการเมืองไทย 7 วิชา 21 ชั่วโมงบทบาทของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงการเมือง 4 วิชา 12 ชั่วโมงประเด็นร่วมสมัย 5 วิชา 15 ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ กาญจนศิลป์ และคณะ (2556) ความคุ้มค่าของทรัพยากรสารสนเทศ ของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรสารสนเทศศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ ทั้งในภาพรวมและเฉพาะสาขาวิชาพบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2554 จำนวนหนังสือฉบับพิมพ์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา จัดหามาให้บริการอยู่ในการประเมินระดับ 3 เป็นไปตามมาตรฐานจำนวนหนังสือสะสมต่อจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ งบประมาณจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ทั้ง 3 ปีงบประมาณ งบประมาณค่าหนังสือ มีวงเงินมากที่สุด รองลงมาคือค่าวารสารและค่าฐานข้อมูล ตามลำดับ เมื่อพิจารณางบประมาณแต่ละประเภททรัพยากรสารสนเทศกับการใช้ พบว่า งบประมาณค่าหนังสือ ใช้ไปเป็นเงิน 37,725,396.70 บาท จัดหาหนังสือได้ทั้งหมด 11,353 เล่มราคาเฉลี่ยต่อเล่มเป็นเงิน 3,059 บาท มีจำนวนการใช้ทั้งหมด 24,927 ครั้งโดยมีอัตราการใช้ 2.20 ครั้งต่อเล่ม และคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้งเป็นเงิน 1,393 บาท งบประมาณค่าบอกรับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ เป็นเงิน 3,121,901.32 บาทจัดหาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ได้ 3,130 ชื่อเรื่องราคาเฉลี่ยต่อชื่อเรื่อง เป็นเงิน 997.41 บาทมีจำนวนการใช้ทั้งหมด 18,803 ครั้งโดยมีอัตราการใช้ 6.01 ครั้งต่อชื่อเรื่องและคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้งเป็นเงิน 166.03 บาท และงบประมาณค่าบอกรับวารสารอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ไป เป็นเงิน 6,785,669.12 บาทจัดหารวารสารอิเล็กทรอนิกส์ได้ 1,495 ชื่อเรื่องราคาเฉลี่ยต่อชื่อเรื่อง เป็นเงิน 4,538.91 บาทมีจำนวนการใช้ทั้งหมด 120,929 ครั้ง โดยมีอัตราการใช้ 80.89 ครั้งต่อชื่อเรื่อง และคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้งเป็นเงิน 56.11 บาท ส่วนงบประมาณค่าบอกรับฐานข้อมูลที่ใช่ไป เป็นเงิน 4,254,920 บาทมีจำนวนการใช้ทั้งหมด 69,751 ครั้ง โดยคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อครั้ง เป็นเงิน

61 บาท ความคุ้มค่าของการลงทุนทรัพยากรสารสนเทศต่อครั้ง จากทั้ง 2 ทางเลือกในแต่ละปีงบประมาณ แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรสารสนเทศที่ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษาจัดหาให้บริการแก่นักศึกษา และพนักงานของมหาวิทยาลัยความรู้ที่นักศึกษาและพนักงานได้รับจากการใช้ทรัพยากรสารสนเทศ ที่ให้บริการนั้นมีคุณค่าแต่ไม่สามารถตีมูลค่าเป็นตัวเงินได้ ตามทฤษฎีสินค้าสาธารณะเพราะนักศึกษา และพนักงานจักได้รับผลประโยชน์จากทรัพยากรสารสนเทศซึ่งถือเป็นสินค้าสาธารณะนั้นพร้อมๆกัน หลายคนหรือทรัพยากรสารสนเทศนั้นมีการใช้ต่อกันได้หลายๆครั้งผลตอบแทนเพิ่มต่อหน่วยของสินค้า สาธารณะจึงเกิดจากผลรวมของผู้ได้รับผลประโยชน์เพิ่มต่อหน่วยที่ผู้ใช้แต่ละคนได้รับระดับผลผลิต ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางสังคมสินค้าสาธารณะจะเกิดขึ้น เมื่อผลรวมของผลประโยชน์เพิ่มของผู้ใช้ทั้งหมด เท่ากับต้นทุนเพิ่มต่อหน่วยตามทฤษฎีแนวคิดของ คิงมา (Kingma, 2001 อ้างถึงใน ดวงใจ กาญจนศิลป์ และคณะ, 2556, หน้า 95) จึงอาจสรุปได้ว่าการลงทุนทรัพยากรสารสนเทศของศูนย์บรรณสาร และสื่อการศึกษามีความคุ้มค่าในระดับปานกลาง

ด้านเนื้อหาวิชาของหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์วิชาชีพ ด้านหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร เป็นความรู้ที่นักศึกษาสามารถนำไปใช้ ในด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้ง เนื้อหาของหลักสูตรเป็นพื้นฐานในการศึกษาชั้นสูงหรือ ศึกษาหาความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อ เหตุการณ์ปัจจุบันการจัดเนื้อหา ในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่ายเนื้อหาของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและ ความสนใจของบุคลากรพรรคการเมือง และการเลือกตั้ง เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรด้านพรรคการเมือง และการเลือกตั้ง การฝึกปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี ทองแก้ว (2553) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องและเกื้อกูลกับชีวิต และการมุ่งประโยชน์ให้กับผู้เรียนอย่างแท้จริงที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคม ของท้องถิ่นได้นั้นจะต้องดำเนินการอย่างน้อย 3 ประการคือ (กรมวิชาการ, 2540)

1. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ชีวิตจริงของตนเองเรียนรู้สภาพเศรษฐกิจสภาพสังคมไทยในท้องถิ่นของตนเอง จากใกล้ตัวไปสู่ไกลตัว แต่ไม่ละเลยที่จะเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเองให้ละเอียดมากขึ้นจนสามารถแก้ปัญหา พัฒนาชีวิตอาชีพ เศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นของตนเองได้นักเรียนจะรักท้องถิ่นไม่อพยพออกไป จากท้องถิ่นของตน

2. จัดกระบวนการเรียนการสอนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ตรงเพื่อให้สอดคล้อง กับสภาพชีวิตอาชีพ เศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นตนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจและสังคมได้ฝึกฝนอาชีพการปฏิบัติงานและดำเนินการอย่างแท้จริงในท้องถิ่นกิจกรรมเหล่านี้ จัดเป็นกระบวนการเรียนของนักเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกไปเรียนรู้ชีวิตจริงในท้องถิ่น

3. กระบวนการเรียนการสอนใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนช่วยอย่างใกล้ชิดทรัพยากร ท้องถิ่น คือทรัพยากรธรรมชาติทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นได้แก่โรงเรียนและสถานประกอบการ ทรัพยากรท้องถิ่น วิทยาการวิชาการต่างๆ รวมถึงกิจกรรมตามโครงการแผนพัฒนาท้องถิ่นด้วย ในด้าน นโยบายสาธารณะเกี่ยวกับการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมุ่งปฏิรูป 4 ด้าน

คือปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน และปฏิรูปการบริหารการศึกษาหากดำเนินการอย่างเป็นระบบและครบวงจรแล้ว จะช่วยให้ผู้ผ่านระบบการศึกษามีคุณภาพที่เป็นสากลจากอดีตที่ผ่านมาระบบการศึกษามักถูกจำกัดอยู่กับเรื่องของครู โรงเรียน หรือกระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัย จึงทำให้การดำเนินการจัดการศึกษา มีข้อจำกัดอยู่กับบุคคลและหน่วยงานบางหน่วยงานเท่านั้น หลักสูตรที่กำหนดในระบบ ไม่สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมการศึกษาและการเรียนรู้ จึงไม่เกิดกับสังคมทุกส่วน (ประเวศ วะสี, 2541)

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปฏิรูปหลักสูตรระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (เอกรินทร์ สีมหาภาค, 2545) และสภาการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน เนื้อหาสาระของหลักสูตร ยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นรูปแบบการสอนที่ครูเป็นศูนย์กลางยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากสภาพแวดล้อมในชุมชนและสังคมจากการติดตามผลการใช้หลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกันในหลายๆเรื่อง ทั้งในด้าน การพัฒนาหลักสูตรสื่อการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการให้กรมวิชาการติดตามผลและวิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร พบว่าการนำหลักสูตรไปใช้ ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ดังนี้

1. การกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางไม่สามารถสะท้อนสภาพความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาแต่ละท้องถิ่น
2. การจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังไม่สามารถผลักดันให้ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในภูมิภาค จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ให้คนไทยมีทักษะ กระบวนการ และเจตคติที่ดีทางคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์
3. การนำหลักสูตรไปใช้ยังสามารถสร้างพื้นฐาน ในการคิดสร้างวิธีการเรียนรู้ให้คนไทยมีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถเผชิญปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศยังไม่สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนใช้ภาษาต่างประเทศ ในการติดต่อสื่อสารโดยเฉพาะภาษาอังกฤษและการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายในยุคสารสนเทศ

ด้านคุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจารย์ต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามวิชาที่สอน มีความรู้และประสบการณ์ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เป็นผู้มีความสามารถและเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้แก่บุคลากร และการเลือกตั้ง

ด้านคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนพรรคการเมืองที่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมือง ผู้แทนพรรคการเมือง ที่ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในสังกัดพรรคการเมืองผู้บริหารพรรคการเมือง และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการเมืองการปกครองและการเลือกตั้ง ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง

ด้านปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีวัสดุทางการศึกษา เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และวัสดุอื่น ในการจัดการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและวัสดุทางการศึกษาช่วยส่งเสริมความรู้ด้านทฤษฎี ปฏิบัติการและการค้นคว้าเกี่ยวกับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง การเลือกตั้งเพียงพอวัสดุการศึกษาสอดคล้องกับเนื้อหาด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง มีตำราและเอกสารเฉพาะหลักสูตรในห้องสมุดเพียงพอและทันสมัยมีแหล่งการเรียนรู้ การสืบค้นผ่านเครือข่าย จำนวนเพียงพอมีเอกสารประกอบการสอนสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการห้องพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้งมีครุภัณฑ์ โสตทัศนูปกรณ์ เพียงพอ มีห้องปฏิบัติการที่มีวัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติ

ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนต้องประกอบด้วย เนื้อหาวิชาตรงกับกับความสนใจ และความต้องการ พัฒนาของบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้งชี้แนะให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับ การปฏิบัติจริงสอนให้บุคลากรของพรรคการเมืองได้ฝึกปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ สอนให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบสอนให้บุคลากรสามารถศึกษาและแสวงหาความรู้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ตรงทั้งทฤษฎี และปฏิบัติทั้งในและนอกห้องปฏิบัติมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและการทำงานร่วมกันมีแหล่งการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ที่หลากหลายรูปแบบการจัดการประสบการณ์ให้ตรงกับการปฏิบัติจริงบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนมีสื่อและเทคโนโลยีไว้เสริมการเรียนรู้ความเข้าใจเนื้อหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพและยังสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนีทองแก้ว (2553) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องและเกื้อกูลกับชีวิตและการมุ่งประโยชน์ให้กับผู้เรียนอย่างแท้จริงที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นได้นั้น จะต้องดำเนินการอย่างน้อย 3 ประการ คือ (กรมวิชาการ, 2540)

1. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ชีวิตจริงของตนเองเรียนรู้สภาพเศรษฐกิจสังคมไทยในท้องถิ่นของตนเองจากใกล้ตัวไปสู่ไกลตัวแต่ไม่ละเลยที่จะเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเองให้ละเอียดมากขึ้นจนสามารถ แก้ปัญหาพัฒนาชีวิตอาชีพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นของตนเองได้นักเรียนจะรักท้องถิ่นไม่อพยพออกไปจากท้องถิ่นของตน

2. จัดกระบวนการเรียนการสอนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ตรงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพชีวิตอาชีพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นตนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตเศรษฐกิจและสังคมได้ฝึกฝนอาชีพการปฏิบัติงานและดำเนินการอย่างแท้จริงในท้องถิ่นกิจกรรมเหล่านี้จัดเป็นกระบวนการเรียนของนักเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกไปเรียนรู้ชีวิตจริงในท้องถิ่น

3. กระบวนการเรียนการสอนใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดทรัพยากรท้องถิ่นคือทรัพยากรธรรมชาติทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นได้แก่โรงเรียนและสถานประกอบการทรัพยากรท้องถิ่นวิทยากรวิชาการต่างๆรวมถึงกิจกรรมตามโครงการแผนพัฒนาท้องถิ่นด้วย

ด้านการวัดผลการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวัดและประเมินผลการเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ

พรรคการเมือง วิธีการวัดผลและประเมินผลชัดเจนเกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตร มีความเหมาะสม เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางหลักเกณฑ์ การประเมินผลเปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์ลักษณะการประเมินผลการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับระดับความรู้ของบุคลากรการวัดและประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองภาคทฤษฎี มีความเหมาะสม การวัดผลและประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองภาคปฏิบัติ มีความเหมาะสม มีระบบการแจ้งผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองให้บุคลากรได้ทราบอย่างรวดเร็ว และแนะนำให้ปรับปรุง

ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ที่ปรึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง รองลงมาคือคุณภาพของอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งสามารถใช้งานได้ และข้ออื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกข้อ

ด้านการพัฒนานักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านสติปัญญา เช่น การเชิญวิทยากรพิเศษจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทณี ทองแก้ว (2553) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องและเกื้อกูลกับชีวิตและการมุ่งประโยชน์ให้กับผู้เรียนอย่างแท้จริง ที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นได้นั้นจะต้องดำเนินการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ชีวิตจริงของตนเองเรียนรู้สภาพเศรษฐกิจสังคมไทยในท้องถิ่นของตนเองจากใกล้ตัวไปสู่ไกลตัว แต่ไม่ละเลยที่จะเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเองให้ละเอียดมากขึ้น จนสามารถแก้ปัญหาพัฒนาชีวิตอาชีพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นของตนเองได้นักเรียนจะรักท้องถิ่นไม่อพยพออกไปจากท้องถิ่นของตน จัดกระบวนการเรียนการสอนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ตรงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพชีวิตอาชีพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นตนเองมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตเศรษฐกิจและสังคมได้ฝึกฝนอาชีพการปฏิบัติงานและดำเนินการอย่างแท้จริงในท้องถิ่น กิจกรรมเหล่านี้จัดเป็นกระบวนการเรียนของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกไปเรียนรู้ชีวิตจริงในท้องถิ่น จัดกระบวนการเรียนการสอนใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนช่วยอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรท้องถิ่นคือทรัพยากรธรรมชาติทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นได้แก่โรงเรียนและสถานประกอบการ ทรัพยากรท้องถิ่นวิทยากรวิชาการต่างๆรวมถึงกิจกรรมตามโครงการแผนพัฒนาท้องถิ่นด้วย

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคุ้มค่าของโครงการการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรของพรรคการเมืองจากประชากร จำนวน 85 คน ได้รับความคุ้มค่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพรรคการเมืองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคน ต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเล็งเห็นความคุ้มค่าการบริหารหลักสูตรด้านการบริหาร/บุคลากร ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรที่ก่อหนี้ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร คุณสมบัติของอาจารย์ คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผลการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานักศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งทำให้เห็นว่าบุคลากรพรรคการเมืองพร้อมที่จะเข้ารับการพัฒนาทางการเมืองเพราะมีความเชื่อมั่นต่อสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มงคล พองศรี (2557, หน้า 100) พบว่าเพศ อายุกลุ่มผู้ตอบแบบ สอบถามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดเห็น และความต้องการ ในด้านการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้านการบริหารโครงการฝึกอบรมและด้านการ ประเมินผลการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งทำให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนพร้อมที่จะเข้ารับ การฝึกอบรมเพราะมีความ เชื่อมั่นในกระบวนการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ความคุ้มค่าของโครงการการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยภาพรวม ด้านความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารหลักสูตร ทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เห็นควรรักษาคุณภาพเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลหลักสูตร ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหลักสูตร เพราะด้านนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาหลักสูตรในรุ่นต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

1. การเตรียมการฝึกอบรมตามหลักสูตรควรมีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ทางการ บริหารวิชาการทั่วไป ให้พร้อมและทำการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรม

2. ด้านวัสดุการศึกษา ตำราอาคารและสถานที่ สถาบันควรมีสถานศึกษา ที่เป็นการเฉพาะ แยกจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3. ควรจัดแหล่งความรู้สำหรับโครงการเป็นการเฉพาะรวมทั้งมีตำราออนไลน์ ทางอินเทอร์เน็ตเฉพาะเพื่ออำนวยความสะดวกเข้าถึงความรู้

4. ควรปรับปรุง ผลักดันให้หลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) และเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอก

5. ควรมีการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมของสถาบันและเปิดหลักสูตร ที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้เข้าศึกษา

6. ควรสร้างแรงจูงใจในการเข้าศึกษารวมถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการ ทางการเมือง และการเลือกตั้งให้มากยิ่งขึ้น

7. ควรจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในเชิงรุกทั้งระยะสั้น ระยะยาวและมีการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบควรจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากร ในการสนับสนุนในเชิงรุกทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคุ้มค่า มีดังนี้

1. กระบวนการวิชาสัมมนา ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอข้อมูล อย่างอิสระ

2. ติดตามประเมินผลของนักศึกษาที่จบการศึกษาจากหลักสูตรของแต่ละรุ่น

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเชื่อมโยงการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้กับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในหลักสูตร
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา การจัดการเรียนการสอนทั้งอาจารย์และการบริหารจัดการหลักสูตรของผู้บริหารต่อไป
4. ควรมีศึกษาโดยการติดตามประเมินผลนักศึกษาที่จบการศึกษาจากหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ภายหลังจากจบการศึกษาอบรมจากหลักสูตร และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2540). *คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาการบริหารระบบคุณภาพ*. กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- กรณีการ์ จำปามูล. (2555). *การศึกษาความคุ้มค่าของการลงทุนโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี*. ค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *คู่มือสิ่งแวดล้อมปลอดภัยในโรงเรียน.สำนักอนามัยและสิ่งแวดล้อม*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.ansmai.woph.go.th/main.php.filename.index>, 19 กุมภาพันธ์ 2556.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *หลักเกณฑ์และแนวทางการขอเปิดโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ*.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *เอกสารประกอบการฝึกอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐาน*. กิจกรรมที่ 3 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
- เกรียงไกร เทพนิมิต. (2551). *ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการการปฏิบัติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม: ศึกษาเฉพาะกรณีวัดอัมพวัน อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี*. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จำรูญ พริกบุญจันทร์. (2549). *ทฤษฎีพื้นฐานทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตวังน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- จินดา เนื่องจำนง และคณะ. (2552). *การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. วารสารราชชนครินทร์ ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา*.
- ดวงใจ กาญจนศิลป์ และคณะ. (2556). *ความคุ้มค่าของทรัพยากรสารสนเทศของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. รายงานวิจัยสถาบัน*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- ชนากานต์ คะยอมสัก. (2549). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษาของรัฐบาลและเอกชนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยพร สกฤตพนาภิรักษ์. (2552). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนสองภาษาสำหรับประเทศไทย*, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

- ติยาภรณ์ อ่อนมั่นคง. (2551). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระเจดีย์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss. กรุงเทพมหานคร: บิสนเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรารวรรณ วิวัฒนากรวงศ์. (2558). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. สารนิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- นวรรตน์ เปี่ยมนิเวศน์. (2550). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนหลักสูตรสองภาษา ระดับช่วงชั้นที่ 1 ในเขตจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- น้ำผึ้ง หมุดเพชร. (2549). ผลกระทบของการเปิดหลักสูตรสองภาษาที่มีต่อครูที่สอนในหลักสูตรปกติโรงเรียนเบญจมบพิตร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- นิดา ทองวิจารณ์. (2551). ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 ศรีกิตติวรรณนุสรณ์ เทศบาลเมืองพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญรอย ท่อนทอง. (2551). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนศรีฤทัย จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2541). ปฏิรูปการศึกษาไทย : ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากหายนะ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- ปัญญา นพขำ. (2553). การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, กรุงเทพมหานคร.
- ปรียา นิลแก้ว. (2553). ความพึงพอใจของครูชาวต่างชาติต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี, สารนิพนธ์มหาวิทยลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก.
- พัชนี ทองแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชรินทร์ สุภาพันธุ์ และรภัสสรณ์ คงธนจารุอนันต์. (2555). การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิตและความคุ้มค่าการผลิตลำไยอินทรีย์ในภาคเหนือตอนบน. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

- พัฒน์นรินทร์ สรรพพวรสถิต. (2552). *ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน
โครงการโรงเรียนสองภาษา โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชญา ตั้งอารยาชน. (2556). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- พุทธชาติ ลิ้มละมัย และนายยา ขนุนทอง. (2552). *การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล
: Routine to Research. กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรจังหวัดสุพรรณบุรี
การวิจัยประเมินผลโครงการ (Evaluation Research). วารสารกองการพยาบาล สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กรุงเทพมหานคร.*
- ไพเราะ จันทรวงศ์. (2551). *ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดตาก*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พิน นามบุรี. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการ
ปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- ภาคภูมิ สุวรรณชมพู. (2551). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร
ส่วนตำบลโพหนอง อำเภอมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มงคล พงศ์ศรี. (2557). *การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ภายใต้บริบทการฝึกอบรม. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.*
- ยงยุทธ สิมพา. (2542). *สัมพันธระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของ
บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของนักศึกษา. ระดับบัณฑิตศึกษา.
มหาวิทยาลัยเท็กซัส.*
- ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2553. (22 กุมภาพันธ์ 2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 127 ตอนที่ 12 ก. หน้า 11.
- รัตนภรณ์ สมาน. (2549). *สภาพแวดล้อมทางการเรียนโครงการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนของ
นักเรียนโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา (SarasasEktra School). (2555). เข้าถึงได้จาก :
<http://www.ektra.ac.th/Academic.html.2551>, 8 พฤศจิกายน 2555.

- วารภรณ์ ศรีพะเนิน. (2550). การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษา เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิโรจน์ จำปาทอง. (2551). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของนักเรียนโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุเมธ ภิญาคอง. (2552). การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 3(3). ตุลาคม 2552 : มกราคม 2553.
- ศิริมนัส อินตะแก้ว. (2551). ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- ศุภาพร ผิวงาม. (2549). การจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชัย วงษ์นายะ และคณะ. (2550). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิกาน. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมหมาย เปี้ยถนอม. (2551). ความพึงพอใจของนักศึกษาในการได้รับการบริการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. งานนิพนธ์. นครปฐม.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3), กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร ศรีเสริมและสมชัย โสร็จจะ. (2546). การบริหารการตลาด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สุภาวดี เขียววัตรกุล. (2553). การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากร. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์การ คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุรัสวดี ราชสกุลชัย. (2543). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จามจุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *หลักเกณฑ์และแนวทางดำเนินการขอเปิดการสอน*
โครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ,
 กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คุณภาพศิษย์*
ตามเป้าหมายการประเมิน, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตาม*
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รูปแบบ Three in one), นนทบุรี.
- สายันต์ วิไลพัฒน์. (2554). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน*
วัดคูมอญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
 บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- หลักสูตรสถานศึกษาเป็นภาษาอังกฤษ. (2550). *โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง,*
 นนทบุรี.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2555). *รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าโครงการก่อสร้าง*
ถนนสำหรับน้ำล้นผ่าน. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.
- อมรรัตน์ โรจนสุพจน์. (2551). *การศึกษาความเหมาะสมในการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม*
ในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.
- อมรรัตน์ เอื้อนสุภา. (2552). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน*
พัฒนตรุณวิทย์ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อโนมา แซ่โจ้ว. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน*
อนุบาลสองภาษา ในอำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2545). *กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา : แนวคิดสู่ปฏิบัติ.*
 กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย.

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
2. แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ.....	36
3. การประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร.....	37
4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวัดและประเมินผลหลักสูตรรายข้อ.....	38
5. แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตรภาพรวม.....	40
6. การวิเคราะห์แบบประเมินเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตรรายข้อ.....	40
7. แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นรายด้าน.....	42
8. แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาของหลักสูตร.....	43
9. แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)	44
10. แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา.....	45
11. แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน.....	45
12. แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นรายด้าน.....	46
13. การจัดการเรียนการสอน.....	47
14. การวัดผลการศึกษา.....	48
15. การพัฒนาหลักสูตร.....	49
16. การพัฒนานักศึกษา.....	50
17. การแสดงความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนากองเมืองและการเลือกตั้ง โดยรวม	51
18. การแสดงความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนากองเมืองและการเลือกตั้ง โดยรวม	52
19. แสดงผลการเปรียบเทียบ “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนากองเมืองและการเลือกตั้ง โดยรวม	53
20. แสดงผลการเปรียบเทียบ “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนากองเมืองและการเลือกตั้ง โดยรวม	53
21. แสดงผลการเปรียบเทียบ “ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนากองเมืองและการเลือกตั้ง โดยรวม	54

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยจัดหมวดหมู่คำถามเป็น 3 ตอน ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารหลักสูตร แบ่งเป็น

- 1.1 การวัดและประเมินผลหลักสูตร
- 1.2 ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหลักสูตร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร แบ่งเป็น

- 2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2.2 โครงสร้างหลักสูตร

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น แบ่งเป็น

- 3.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตร
- 3.2 คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)
- 3.3 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา
- 3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

- 4.1 การจัดการเรียนการสอน
- 4.2 การวัดผลการศึกษา
- 4.3 การพัฒนาหลักสูตร
- 4.4 การพัฒนานักศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านต่าง ๆ

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และกรอกข้อความในช่องตามความจริง

ตอนที่ 2 โปรดประเมินหลักสูตรความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเขียน / ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | |
|-----------|--------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับปฏิบัติการมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ระดับปฏิบัติการมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับปฏิบัติการปานกลาง |

- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อย
1 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1. เพศ () ชาย () หญิง					
2. อายุ () 25-35 ปี () 36 - 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป					
3.อาชีพ () รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ () ธุรกิจส่วนตัว () รับจ้าง () อื่นๆ (ระบุ).....					

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินหลักสูตรความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ
พรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติการ และให้ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะให้ตรงกับ
ความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 การประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร

1.1 การวัดและประเมินผลหลักสูตร

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหาร/บุคลากร					
1) ความเหมาะสมของการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน					
2) ความเหมาะสมของอาจารย์ผู้สอน					
3) ความเหมาะสมของบุคลากรโครงการ					
4) ความเหมาะสมด้านระยะเวลา					
5) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่นักศึกษา					
ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน					
1) ความเหมาะสมของงบประมาณในการจัดอบรมหลักสูตร					
2) ความเหมาะสมของการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานของโครงการ					
3) ความเหมาะสมของการใช้ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุนต่างๆ					

1.2 ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหลักสูตร

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่น					
1) ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์ และบุคลากร					
2) ความสามารถในการส่งเสริมการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
3) ความสามารถในการส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมทางการเมืองและการเลือกตั้ง					
4) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการเมืองและการเลือกตั้ง					
ความพึงพอใจ					
1) ความเหมาะสมของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์ และบุคลากร					
2) ศักยภาพและผลงานของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์ และบุคลากร					
3) การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักศึกษา					
4) ความพึงพอใจต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร					

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร

2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารพรรคการเมืองในการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน เกี่ยวกับพรรคการเมือง ตระหนักและเห็นความสำคัญของพรรคการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองเลือกตั้ง					

2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
2) เพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างวิสัยทัศน์ แก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน ในการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง และการพัฒนาการเลือกตั้งให้มีความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง					
3) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนจิตสำนึกทางการเมืองที่ถูกต้องแก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการและสื่อมวลชน เพื่อยกระดับการเมืองและการเลือกตั้งให้มีคุณธรรม					
4) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กับพรรคการเมือง หน่วยงานเกี่ยวข้อง และระหว่างพรรคการเมืองด้วยกัน					

2.2 โครงสร้างของหลักสูตร

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) จำนวนวิชารวมในหลักสูตร 34 วิชา ชั่วโมงเรียน 102 ชั่วโมง					
2) การปรับพื้นฐาน “เรื่องรัฐธรรมนูญ และกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนด					
3) ปรับพื้นฐานความรู้เรื่อง “การจัดการเอกสาร” การศึกษาส่วนบุคคล 1 วิชา 3 ชั่วโมง					
4) จำนวนชั่วโมง หมวดวิชาการพัฒนาการเมืองในบริบท “การเมืองไทย” 7 วิชา 21 ชั่วโมง					
5) การเลือกตั้งที่สุจริตเที่ยงธรรมกับการพัฒนาการเมือง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 9 วิชา 27 ชั่วโมง					
6) ธรรมเนียมปฏิบัติกับการเมืองไทย 7 วิชา 21 ชั่วโมง					
7) บทบาทของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงการเมือง 4 วิชา 12 ชั่วโมง					
8) ประเด็นร่วมสมัย 5 วิชา 15 ชั่วโมง					

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น

3.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตร

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์วิชาชีพด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5					
2) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่นักศึกษาสามารถนำไปใช้ใน ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5					
3) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นพื้นฐานในการศึกษาชั้นสูงหรือศึกษาหาความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5					
4) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5					
5) การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่ายด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5					
6) เนื้อหาของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5					
7) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของ บุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
8) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
9) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านพรรคการเมือง และการเลือกตั้ง					
10) การฝึกปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5					

3.2 คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)

ข้อความคำถาม	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามวิชาที่สอน					
2) เป็นผู้มีความสามารถและเทคนิควิธีการสอนที่ดี ให้แก่บุคลากรและการเลือกตั้ง					

3.2 คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร) (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
3) มีความรู้และประสบการณ์ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ					
4) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และกล้าแสดงความคิดเห็น					
5) มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่บุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
6) รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					

3.3 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) ผู้แทนพรรคการเมืองที่มี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมือง					
2) ผู้แทนพรรคการเมือง ที่ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมือง					
3) ผู้บริหารพรรคการเมือง					
4) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการเมืองการปกครองและการเลือกตั้ง ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน					

3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) มีวัสดุทางการศึกษา เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และวัสดุอื่นในการจัดการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอ					
2) วัสดุทางการศึกษาช่วยส่งเสริมความรู้ด้านทฤษฎี ปฏิบัติการ และการค้นคว้าเกี่ยวกับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
3) วัสดุการศึกษาสอดคล้องกับเนื้อหาด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
4) มีตำราและเอกสารเฉพาะหลักสูตรในห้องสมุดเพียงพอและทันสมัย					
5) มีแหล่งการเรียนรู้การสืบค้นผ่านเครือข่ายจำนวนเพียงพอ					

3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
6) มีเอกสารประกอบการสอนสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ					
7) ห้องพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง มีครุภัณฑ์ โสตทัศนูปกรณ์ เพียงพอ					
8) มีห้องปฏิบัติการที่มีวัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติ					
9) สถานที่ฝึกปฏิบัติการ มีการฝึกปฏิบัติการสอดคล้องกับหลักสูตร					

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

4.1 การจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) เนื้อหาวิชาตรงกับกับความสนใจ และความต้องการพัฒนา ของบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
2) ชี้แนะให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎี กับการปฏิบัติจริง					
3) สอนให้บุคลากรของพรรคการเมืองได้ฝึกปฏิบัติงานใน ด้านต่างๆ					
4) สอนให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ					
5) สอนให้บุคลากรสามารถศึกษาและแสวงหาความรู้เพื่อตนเอง					
6) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ตรงทั้งทฤษฎี และปฏิบัติทั้งในและนอกห้องปฏิบัติ					
7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและการทำงานร่วมกัน					
8) มีแหล่งการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ที่หลากหลายรูปแบบ การจัดการประสบการณ์ให้ตรงกับการปฏิบัติจริง					
9) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน					
10) มีสื่อและเทคโนโลยีไว้เสริมการเรียนรู้ความเข้าใจเนื้อหา					
11) แนวทางจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ					

4.2 การวัดผลการศึกษา

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1) การวัดและประเมินผลการเรียนสอดคล้องกับเนื้อหา โครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง					
2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง					
3) โครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองแจ้งวิธีการวัดผล และประเมินผลชัดเจน					
4) เกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีความเหมาะสม					
5) เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางหลักเกณฑ์ การประเมินผล					
6) เปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์					
7) ลักษณะการประเมินผลการศึกษามีความเหมาะสม กับระดับความรู้ของบุคลากร					
8) การวัดและประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองภาคทฤษฎีมีความเหมาะสม					
9) การวัดผลและประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม					
10) มีระบบการแจ้งผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองให้บุคลากรได้ทราบอย่างรวดเร็ว และแนะนำให้ปรับปรุง					

4.3 การพัฒนาหลักสูตร

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1. แผนโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและ การเลือกตั้งมีความชัดเจนและมีการปฏิบัติเป็นไปตามกำหนด					
2. มีสื่อประกอบการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรค การเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหา					
3. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ					
4. คุณภาพของอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในโครงการพัฒนาบุคลากร สำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งสามารถใช้งานได้					
5. มีการจัดผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษา ด้านโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง					

4.3 การพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
6. มีห้องสมุด แหล่งค้นคว้าตำราในโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
7. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง					
9. มีเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายและอินเทอร์เน็ตเพียงพอกับจำนวนบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
10. ความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน (ตารางเรียน อาจารย์ผู้สอน การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล)					
11. การนำผลการประเมินโดยอาจารย์ / นักศึกษา ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
12. มีแหล่งข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ด้านวิชาการในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง					
13. มีเอกสารประกอบการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอ					
14. ระยะเวลาการศึกษาในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง 8 เดือน					

4.4 การพัฒนานักศึกษา

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
1. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่					
2. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของหลักสูตร					
3. ความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษา					
4. กระตุ้นให้นักศึกษาร่วมกิจกรรม					
5. การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านสติปัญญา เช่น การเชิญวิทยากรพิเศษจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ					
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและการมีส่วนร่วมทางการเมือง					
7. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่มีประโยชน์ต่อนักศึกษา					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของข้อความถาม



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความ

1. ดร.สายใจ หมั่นฝึกพันธุ์
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและวิชาการ
สำนักวิจัยและวิชาการ
สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. ดร.ณิชนาฏ บรรจงจิตร
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กลุ่มงานวิชาการ
กลุ่มงานวิชาการ
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. นายสำรวม บุญล้ำ
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกอบรม
สำนักวิจัยและวิชาการ
สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



ภาคผนวก ค

รายละเอียดและผลการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



รายละเอียดและผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถาม
ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยจัดหมวดหมู่คำถามเป็น 3 ตอน ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารหลักสูตร แบ่งเป็น

- 1.1 การวัดและประเมินผลหลักสูตร
- 1.2 ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหลักสูตร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร แบ่งเป็น

- 2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2.2 โครงสร้างหลักสูตร

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น แบ่งเป็น

- 3.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตร
- 3.2 คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)
- 3.3 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา
- 3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

- 4.1 การจัดการเรียนการสอน
- 4.2 การวัดผลการศึกษา
- 4.3 การพัฒนาหลักสูตร
- 4.4 การพัฒนานักศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านต่าง ๆ

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และกรอกข้อความในช่องตามความจริง

ตอนที่ 2 โปรดประเมินหลักสูตรความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเขียน / ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ต่อไปนี้

+1	หมายถึง	สอดคล้อง
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1. เพศ () ชาย () หญิง	3		
2. อายุ () 25-35 ปี () 36 – 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป	3		
3.อาชีพ () รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ () ธุรกิจส่วนตัว () รับจ้าง () อื่นๆ (ระบุ).....	3		

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินหลักสูตรความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ
พรรคการเมือง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติการ และให้ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะให้ตรงกับ
ความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 การประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารหลักสูตร

1.1 การวัดและประเมินผลหลักสูตร

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
ด้านการบริหาร/บุคลากร			
1) ความเหมาะสมของการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน	3		
2) ความเหมาะสมของอาจารย์ผู้สอน	3		
3) ความเหมาะสมของบุคลากรโครงการ	3		
4) ความเหมาะสมด้านระยะเวลา	3		
5) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่นักศึกษา	3		
ด้านงบประมาณและปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน			
1) ความเหมาะสมของงบประมาณในการจัดอบรมหลักสูตร	3		
2) ความเหมาะสมของการใช้จ่ายงบประมาณในการ ดำเนินงานของโครงการ	3		
3) ความเหมาะสมของการใช้ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุนต่างๆ	3		

1.2 ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหลักสูตร

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
ความเชื่อมั่น			
1) ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์ และบุคลากร	3		
2) ความสามารถในการส่งเสริมการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	3		
3) ความสามารถในการส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมทางการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
4) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
ความพึงพอใจ			
1) ความเหมาะสมของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์ และบุคลากร	3		
2) ศักยภาพและผลงานของคณะกรรมการหลักสูตร อาจารย์ และบุคลากร	3		
3) การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักศึกษา	3		
4) ความพึงพอใจต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร	3		

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร

2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ในการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน เกี่ยวกับพรรคการเมือง ตระหนักและเห็นความสำคัญของพรรคการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมือง	3		

2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
2) เพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างวิสัยทัศน์ แก่ผู้บริหาร พรรคการเมือง ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชนในการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง และการพัฒนาการเลือกตั้งให้มีความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง	3		
3) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนจิตสำนึกทาง การเมืองที่ถูกต้องแก่ผู้บริหารพรรคการเมือง ผู้บริหาร ระดับสูงของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน นักวิชาการและสื่อมวลชน เพื่อยกระดับการเมืองและการเลือกตั้งให้มีคุณธรรม	3		
4) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งกับพรรคการเมือง หน่วยงานเกี่ยวข้อง และระหว่างพรรคการเมืองด้วยกัน	3		

2.2 โครงสร้างของหลักสูตร

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) จำนวนนิสิตรวมในหลักสูตร 34 วิชา ชั่วโมงเรียน 102 ชั่วโมง	3		
2) การปรับพื้นฐาน “เรื่องรัฐธรรมนูญ และกฎหมายประกอบ รัฐธรรมนูญที่กำหนด	3		
3) ปรับพื้นฐานความรู้เรื่อง “การจัดการเอกสาร” การศึกษา ส่วนบุคคล 1 วิชา 3 ชั่วโมง	3		
4) จำนวนชั่วโมง หมวดวิชาการพัฒนาการเมืองในบริบท “การเมืองไทย” 7 วิชา 21 ชั่วโมง	3		
5) การเลือกตั้งที่สุจริตเที่ยงธรรมกับการพัฒนาการเมือง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข 9 วิชา 27 ชั่วโมง	3		
6) ธรรมเนียมปฏิบัติการเมืองไทย 7 วิชา 21 ชั่วโมง	3		
7) บทบาทของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงการเมือง 4 วิชา 12 ชั่วโมง	3		
8) ประเด็นร่วมสมัย 5 วิชา 15 ชั่วโมง	3		

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น

3.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตร

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) เนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์วิชาชีพด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3		
2) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่นักศึกษาสามารถนำไปใช้ ในด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3		
3) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นพื้นฐานในการศึกษาชั้นสูงหรือ ศึกษาหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3		
4) เนื้อหาของหลักสูตรเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบันด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3		
5) การจัดเนื้อหาในหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3		
6) เนื้อหาของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3		
7) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
8) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
9) เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร ของพรรคการเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
10) การฝึกปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาการเมือง และการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 5	3		

3.2 คุณสมบัติของอาจารย์ (รวมตลอดหลักสูตร)

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามวิชาที่สอน	3		
2) เป็นผู้มีความสามารถและเทคนิควิธีการสอนที่ดี ให้แก่บุคลากรและการเลือกตั้ง	3		
3) มีความรู้และประสบการณ์ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ	3		
4) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และกล้าแสดงความคิดเห็น	3		
5) มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้แก่บุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
6) รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		

3.3 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) ผู้แทนพรรคการเมืองที่มี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมือง	3		
2) ผู้แทนพรรคการเมือง ที่ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในสังกัดพรรคการเมือง	3		
3) ผู้บริหารพรรคการเมือง	3		
4) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการเมืองการปกครองและการเลือกตั้ง ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน	3		

3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) มีวัสดุด้านการศึกษา เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และวัสดุอื่น ในการจัดการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอ	3		

3.4 ปัจจัย/ทรัพยากรเกื้อหนุน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
2) วัสดุทางการศึกษาช่วยส่งเสริมความรู้ด้านทฤษฎี ปฏิบัติการ และการค้นคว้าเกี่ยวกับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
3) วัสดุการศึกษาสอดคล้องกับเนื้อหาด้านพรรคการเมือง และการเลือกตั้ง	3		
4) มีตำราและเอกสารเฉพาะหลักสูตรในห้องสมุดเพียงพอ และทันสมัย	3		
5) มีแหล่งการเรียนรู้การสืบค้นผ่านเครือข่ายจำนวนเพียงพอ	3		
6) มีเอกสารประกอบการสอนสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ	3		
7) ห้องพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง มีครุภัณฑ์ โสตทัศนูปกรณ์ เพียงพอ	3		
8) มีห้องปฏิบัติการที่มีวัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติ	3		
9) สถานที่ฝึกปฏิบัติการ มีการฝึกปฏิบัติการสอดคล้อง กับหลักสูตร	3		

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความคุ้มค่าเกี่ยวกับกระบวนการ

4.1 การจัดการเรียนการสอน

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) เนื้อหาวิชาตรงกับกับความสนใจ และความต้องการพัฒนา ของบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
2) ชี้นำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎี กับการปฏิบัติจริง	3		
3) สอนให้บุคลากรของพรรคการเมืองได้ฝึกปฏิบัติงานใน ด้านต่างๆ	3		
4) สอนให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	3		
5) สอนให้บุคลากรสามารถศึกษาและแสวงหาความรู้เพื่อ ตนเอง	3		
6) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ตรงทั้งทฤษฎี และปฏิบัติทั้งในและนอกห้องปฏิบัติ	3		

4.1 การจัดการเรียนการสอน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและการทำงานร่วมกัน	3		
8) มีแหล่งการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ที่หลากหลายรูปแบบ การจัดประสบการณ์ให้ตรงกับการปฏิบัติจริง	3		
9) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน	3		
10) มีสื่อและเทคโนโลยีไว้เสริมการเรียนรู้ความเข้าใจเนื้อหา	3		
11) แนวทางจัดการเรียนการสอนสอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3		

4.2 การวัดผลการศึกษา

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1) การวัดและประเมินผลการเรียนสอดคล้องกับเนื้อหา โครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง	3		
2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมือง	3		
3) โครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองแจ้งวิธีการวัดผล และประเมินผลชัดเจน	3		
4) เกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีความเหมาะสม	3		
5) เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางหลักเกณฑ์ การประเมินผล	3		
6) เปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์	3		
7) ลักษณะการประเมินผลการศึกษาที่มีความเหมาะสม กับระดับความรู้ของบุคลากร	3		
8) การวัดและประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองภาคทฤษฎีมีความเหมาะสม	3		
9) การวัดผลและประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	3		
10) มีระบบการแจ้งผลโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พรรคการเมืองให้บุคลากรได้ทราบอย่างรวดเร็ว และแนะนำให้ปรับปรุง	3		

4.3 การพัฒนาหลักสูตร

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1. แผนโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งมีความชัดเจนและมีการปฏิบัติเป็นไปตามกำหนด	3		
2. มีสื่อประกอบการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหา	3		
3. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ	3		
4. คุณภาพของอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งสามารถใช้งานได้	3		
5. มีการจัดผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาด้านโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง	3		
6. มีห้องสมุด แหล่งค้นคว้าตำราในโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
7. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมือง	3		
8. อาจารย์ที่ศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
9. มีเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายและอินเทอร์เน็ตเพียงพอกับจำนวนบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
10. ความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน (ตารางเรียน อาจารย์ผู้สอน การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล)	3		
11. การนำผลการประเมินโดยอาจารย์ / นักศึกษา ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	3		
12. มีแหล่งข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ด้านวิชาการในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง	3		
13. มีเอกสารประกอบการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้งเพียงพอ	3		
14. ระยะเวลาการศึกษาในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง 8 เดือน	3		

4.4 การพัฒนานักศึกษา

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง 1
1. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	3		
2. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของหลักสูตร	3		
3. ความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษา	3		
4. กระตุ้นให้นักศึกษาร่วมกิจกรรม	3		
5. การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านสติปัญญา เช่น การเชิญวิทยากรพิเศษจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ	3		
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและการมีส่วนร่วมทางการเมือง	3		
7. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่มีประโยชน์ต่อนักศึกษา	3		



ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสรรพวัต มธรรพจน์
วัน เดือน ปีเกิด	10 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
ที่อยู่ปัจจุบัน	170/34 หมู่บ้านภูผาล้อม นางรอง กม.3 ซอย 6 หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านใหญ่ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก รหัสไปรษณีย์ 26000
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ฝ่ายแผนงานและทรัพยากรการเลือกตั้ง สำนักสนับสนุนการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ อาคารรัฐประศาสนภักดี ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ 120 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ. 2536	จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 6 จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2539	จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จากโรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2542	จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จากโรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2547	จบการศึกษาปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2546 – 2547	พนักงานจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2547- 2548	เจ้าหน้าที่ปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2548 - 2553	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานจังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน	พนักงานการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง