

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร
กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย



ปริญญาานิพนธ์
ของ
อรอนงค์ มากจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน

ตุลาคม 2555

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร
กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย



ปริญญาานิพนธ์
ของ
อรอนงค์ มากจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน

ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร
กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย



บทคัดย่อ
ของ
อรอนงค์ มากจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน

ตุลาคม 2555

อรอนงค์ มากจันทร์. (2555). การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (วิทยาการการประเมิน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ พีรศักดิ์โสภณ, รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบซีพีพี (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม มาเป็นแนวทางการประเมิน ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และเพิ่มเติมในส่วนของการติดตามผลโครงการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร ผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้นำชุมชน รวมทั้งสิ้น 710 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบติดตามผลการฝึกอบรม และแบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า เกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และทรัพยากรสนับสนุน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2) การประเมินด้านกระบวนการดำเนินงานโครงการ เกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดดำเนินการฝึกอบรม และด้านการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3) การประเมินด้านผลผลิตของโครงการ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม และมีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4) การติดตามผลโครงการพบว่าผู้ผ่านการอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงาน และผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของผู้ผ่านการอบรม อยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

THE EVALUATION OF LOCAL PERSONNEL DEVELOPMENT PROJECT
ON THE COMMUNITY DEVELOPER COURSE BY ACADEMIC COOPERATION
BETWEEN SILPAKORN UNIVERSITY AND DEPARTMENT OF LOCAL
ADMINISTRATION, MINISTRY OF INTERIOR



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Program in Evaluation Methodology
at Srinakharinwirot University

October 2012

Onanong Makjan. (2012). *The Evaluation of Local Personnel Development Project on The Community Developer Course by academic cooperation between Silpakorn University and Department of Local Administration, Ministry of Interior.*

Master Thesis, M.S. (Evaluation Methodology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Suthiwan Pirasaksopon, Asst. Prof. Dr.Chanwit Tiamboonprasert.

The purpose of this research was to evaluate of Local Personnel Development Project on The Community Developer Course by academic cooperation between Silpakorn University and Department of Local Administration, Ministry of Interior. Daniel L. Stufflebeam's CIPP Model was applied to the evaluation of the project input, process, and product as well as the project follow-up. The sample consisted of 710 people, divided into five groups, namely trainees, trainers, post-course trainees, immediate superiors, and local leaders. The research tools were questionnaires, training follow-up forms, and document survey forms. The analytical statistics included means and standard deviations.

The results shown that:

1. Input evaluation, concerning the suitability of the training course, trainers' qualifications, and supporting resources – According to the trainees and trainers, the course was suitable at a high level, which was higher than the set criteria.

2. Process evaluation, concerning the suitability of the training operations and trainees' participation – According to the trainees and trainers, the course was suitable at a high level, which was higher than the set criteria.

3. Product evaluation – The trainees had knowledge and understanding of the content of the training and they had positive attitudes to community development work at the highest level, which was higher than the set criteria.

4. Project follow-up – The post-course trainees applied the knowledge to their work, had work behavior and the local leaders were satisfied with the post-course trainees' community development work at a high level, which was also higher than the set criteria.

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน

โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร

กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ของ

อรอนงค์ มากจันทร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คนบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ไพร์ศักดิ์โสภณ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ไพร์ศักดิ์โสภณ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ความเอาใจใส่ อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ พิศศักดิ์โสภณ ประธานควบคุมปริญญาานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย ให้ความรู้ ตลอดจนแนวทางแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุ่ม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์และเสียสละเวลาอันมีค่าตรวจและแก้ไขจนทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ศรายุทธ แสนมี ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม และนักพัฒนาชุมชนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ให้คำแนะนำและให้ข้อมูลในการทำปริญญาานิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำปริญญาานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์วันชัย เจือบุญ รองอธิการบดีเพชรบุรี คุณสอาด ศรีจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี คุณแสงจันทร์ คงอิม หัวหน้างานบริหารทั่วไป ที่ให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ฟั้้องนิสิตปริญญาโท และเจ้าหน้าที่สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยาทุกท่าน สำหรับน้ำใจไมตรี ความช่วยเหลือ กำลังใจที่มีให้กันเสมอมา

ขอขอบใจนางสาวประภาศรี ยินดี กัลยาณมิตรผู้คอยเป็นที่ปรึกษาและช่วยกระตุ้นให้ผู้วิจัยมีความมานะพยายามทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง

ที่สำคัญขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อพันธ์ชัย – คุณแม่เกษร มากจันทร์ บุคคลอันเป็นที่รักและเทิดทูนยิ่ง ผู้เป็นกำลังใจสำคัญให้ผู้วิจัยสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ จนสามารถทำปริญญาานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งนางเกศราพร พรหมนิมิตกุล พี่สาวที่แสนดี ที่คอยมอบพลังใจอันเปี่ยมล้นและคอยห่วงใย ช่วยเหลือ ปลอดภัยตลอดมา และเหนื่อยล้า คุณค่าประโยชน์อันพึงได้จากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบใจแต่ผู้ที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ทุกท่าน

อรอนงค์ มากจันทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ.....	11
ความหมายของการประเมิน.....	11
ประเภทการประเมิน.....	13
จุดมุ่งหมายของการประเมิน.....	16
ประโยชน์ของการประเมิน.....	18
รูปแบบการประเมิน.....	20
ขั้นตอนการประเมิน.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	40
ความหมายของการฝึกอบรม.....	40
ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม.....	41
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	45
ประเภทของการฝึกอบรม.....	46
กระบวนการฝึกอบรม.....	51
การดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น.....	54
บทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากร.....	54
โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน.....	56
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนักพัฒนาชุมชน.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	74
กรอบการประเมิน.....	76
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
ตอนที่ 1 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า.....	88
ตอนที่ 2 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ.....	98
ตอนที่ 3 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ.....	101
ตอนที่ 4 ผลการติดตามผลโครงการ.....	104
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิด.....	114
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	125
สรุปผลการวิจัย.....	128
อภิปรายผลการวิจัย.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	140
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก.....	150
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	151
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	157
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	201

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความสัมพันธ์ของการประเมินทั้ง 4 แบบ กับการตัดสินใจ.....	34
2 รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ จำแนกตามวัตถุประสงค์ วิธีการและความสัมพันธ์ กับการตัดสินใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง.....	35
3 วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมินตามรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ ที่ปรับปรุงใหม่ปี 2003.....	38
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้ผ่านการอบรมจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ และรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	75
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้นำชุมชนจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ และรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	76
6 กรอบการประเมิน.....	77
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากรด้านหลักสูตรฝึกอบรม.....	88
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อเนื้อหาของหลักสูตร เกี่ยวกับประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	91
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ด้านคุณสมบัติของวิทยากร.....	93
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ด้านทรัพยากรสนับสนุน.....	94
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ด้านการจัดดำเนินงานฝึกอบรม.....	98
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ด้านการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม.....	100
13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อผลผลิตของโครงการ ด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม.....	101
14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อผลผลิตของโครงการ ด้านเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน.....	103
15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม.....	107
17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ที่มีต่อพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานผู้ผ่านการอบรม.....	110
18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ที่มีต่อความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน.....	112



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 นิยามการประเมินเพื่อการตัดสินใจ.....	11
3 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์.....	23
4 รูปแบบการประเมินของสเตค.....	25
5 แผนภาพแสดงการพิจารณาความสัมพันธ์และความสอดคล้อง.....	26
6 รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริค.....	29
7 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมินแบบ CIPP Model.....	33
8 ขั้นตอนการประเมินโครงการ.....	39
9 แสดงกระบวนการฝึกอบรม.....	52



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงได้เริ่มกระบวนการวางแผนประเทศในแนวใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ดังจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ที่ได้ปรับแนวคิดใหม่ในการพัฒนาประเทศจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักเพียงอย่างเดียวมาเป็นการเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรหรือหน่วยงาน (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. 2544: 4) ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เรื่อยมาจนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบันโดยยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

ด้วยเหตุที่คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานี้เอง ทั้งในระดับประเทศและระดับองค์กรหรือหน่วยงาน จึงหันมาสนใจและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้าน “การศึกษา” และ “การฝึกอบรม” กันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร หน่วยงานจึงต้องเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552: 26) ยิ่งในยุคปัจจุบันประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) ซึ่งในองค์กรดังกล่าวมีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้งเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการและดำเนินงานในชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเปรียบเสมือนเครื่องจักรสำคัญที่เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวเดินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่อาจมีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนและท้องถิ่น อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การพัฒนางาน การประสานงาน กฎระเบียบทำให้ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้บริการตอบสนอง และแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ไม่สามารถบรรลุผลได้เท่าที่ควร (มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2549: 1)

จากปัญหาสำคัญและอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลได้มีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ โดยมอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยแยกภารกิจหน้าที่ในส่วนของการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำกับดูแลรวมทั้งรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในส่วนของการดำเนินงานพัฒนาด้านบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้ร่วมกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นหนึ่งในหลายๆ สถาบันการศึกษาที่ได้รับความไว้วางใจจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ให้ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการลงนามความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในวันที่ 20 พฤษภาคม 2548 มีเจตนารมณ์เพื่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้มอบหมายให้คณะวิทยาการจัดการ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศในหลักสูตรเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนา

ชุมชน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์ และหลักสูตรบุคลากร ตามหัวข้อวิชาของหลักสูตรที่ได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยได้เริ่มจัดฝึกอบรมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2549 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน

หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน เป็นหลักสูตร ที่สำคัญและจัดฝึกอบรมให้แก่ นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2549-2554 (ปีที่เก็บข้อมูล) รวม 5 ปี มีผู้ผ่านการอบรมแล้ว 44 รุ่น จำนวน 3,545 คน และยังไม่เคยทำการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งการประเมินผลโครงการเป็นเพียงการประเมินความพึงพอใจเฉพาะในช่วงระยะเวลาที่เข้ารับการอบรม แต่ยังไม่มีการติดตามผลหลังจากที่ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงทำให้ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการได้รับทราบข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาโครงการในระยะต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม มาเป็นแนวทางการประเมิน เนื่องจากเป็นรูปแบบการประเมินที่สามารถประเมินโครงการได้ครอบคลุมทั้งระบบ มีจุดเน้นที่สำคัญคือใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ต่อเนื่องตลอดเวลา (สมคิด พรมจัญ. 2552: 63) โดยเลือกเฉพาะในส่วนของ การประเมิน ปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต และเพิ่มเติมในส่วนของการติดตามผลโครงการ ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการประเมินในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการโดยเฉพาะผู้บริหารโครงการในการนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดดำเนินการฝึกอบรม รวมถึงปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และทรัพยากรสนับสนุน

2. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม
3. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน
4. เพื่อติดตามผลโครงการ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และการติดตามผลโครงการ สารสนเทศที่ได้จากการประเมินโครงการสามารถใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหารโครงการ ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และตรงตามความต้องการของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปปี้ (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตีเฟิลดิม มาเป็นแนวทางการประเมิน ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และติดตามผลโครงการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 รุ่นที่ 44 จำนวน 97 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรมทุกคน
2. วิทยากร ได้แก่ วิทยากรของโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 รุ่นที่ 44 จำนวน 23 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากวิทยากรทุกคน

3. ผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนที่เคยเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่รุ่นที่ 39-43 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2554 จำนวน 305 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ผ่านการอบรมซึ่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่เก็บข้อมูลนั้น เกิดเหตุวิกฤติมหาอุทกภัยในภาคเหนือ ภาคกลาง จำนวน 167 คน ได้ผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

4. ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รุ่นที่ 39-43 ที่ถูกสุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

5. ผู้นำชุมชน ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รุ่นที่ 39-43 ที่ถูกสุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,360 คน ในการวิจัยเลือกอย่างเจาะจงเฉพาะผู้นำชุมชนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการอบรมที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานละ 3 คน ได้ผู้นำชุมชนทั้งสิ้น จำนวน 354 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมิน หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย หมายถึง การดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการในทุกรูปแบบ และทุกขั้นตอน โดยนำข้อมูลที่จัดเก็บแล้วนั้นมาทำการวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโครงการให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต และการติดตามผลโครงการ

2.1 การประเมินปัจจัยนำเข้า เป็นการตรวจสอบความพร้อม ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโครงการและส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร ทรัพยากรสนับสนุน

2.1.1 หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนที่จัดอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกออกเป็น 5 หมวดวิชา คือ หมวดที่ 1 หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดที่ 2 หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดที่ 3 หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง หมวดที่ 4 หมวดวิชาเสริม หมวดที่ 5 หมวดวิชาการศึกษาดูงาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ หลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาของหลักสูตร

2.1.1.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หมายถึง ความคาดหวังที่ตั้งไว้ในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม หลังจากที่ฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความชัดเจนของวัตถุประสงค์หลักสูตร ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์หลักสูตรกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.1.1.2 โครงสร้างหลักสูตร หมายถึง องค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หมวดวิชาที่ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องศึกษาตลอดหลักสูตร จำนวนหัวข้อวิชา และเวลาที่ใช้ในแต่ละหมวดวิชา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดกลุ่มวิชาตามโครงสร้างหลักสูตร ความเหมาะสมของจำนวนหัวข้อวิชาและระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละหมวดวิชา ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละหัวข้อวิชา

2.1.1.3 เนื้อหาของหลักสูตร หมายถึง รายวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหมวดวิชาตามโครงสร้างหลักสูตร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาวิชากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาวิชากับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1.2 คุณสมบัติของวิทยากร หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ให้การฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณวุฒิ ความรู้และประสบการณ์ในรายวิชาที่สอน ความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการสอน การถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์

2.1.3 ทรัพยากรสนับสนุน หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม

2.1.3.1 วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เอกสารประกอบการฝึกอบรม เอกสารประกอบการบรรยายหรือสื่อการสอน อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ แหล่งค้นคว้าทางวิชาการ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด

2.1.3.2 สถานที่ฝึกอบรม หมายถึง สถานที่จัดฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 44 ได้แก่ สถานที่ตั้งของศูนย์ฝึกอบรม สถานที่ที่ใช้ฝึกอบรมและจัดกิจกรรม สถานที่ศึกษาดูงาน

2.1.3.3 เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม หมายถึง บุคลากรของศูนย์ฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินการจัดฝึกอบรม ให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม

2.2 การประเมินด้านกระบวนการ เป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 44 เพื่อตรวจสอบความพร้อมหรือข้อบกพร่องของการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

2.2.1 การจัดดำเนินการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการจัดฝึกอบรม ตั้งแต่การเตรียมการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

2.2.2 การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการมาเข้ารับการฝึกอบรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม การให้ความร่วมมือและการตอบสนองต่อกิจกรรมต่างๆ ที่โครงการจัดขึ้น

2.3 การประเมินด้านผลผลิตของโครงการ เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นหลังจากสิ้นสุดโครงการ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน

2.3.1 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม จำแนกเป็น 5 หมวดวิชา คือ หมวดที่ 1 หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดที่ 2 หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดที่ 3 หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง หมวดที่ 4 หมวดวิชาเสริม หมวดที่ 5 หมวดวิชาการศึกษาดูงาน

2.3.2 เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อและความรู้สึกที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อการทำงานด้านการพัฒนาชุมชน อาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือคัดค้าน เช่น ชอบ หรือ ไม่ชอบ เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย

2.4 การติดตามผลโครงการ เป็นกระบวนการวัดหรือตรวจสอบการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย ศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่รุ่นที่ 39-43 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2554 หลังจากเสร็จสิ้นสุดท้ายการฝึกอบรมแล้วระยะหนึ่ง เพื่อที่จะตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรม ได้มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างไร และผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของผู้ผ่านการอบรมอย่างไร

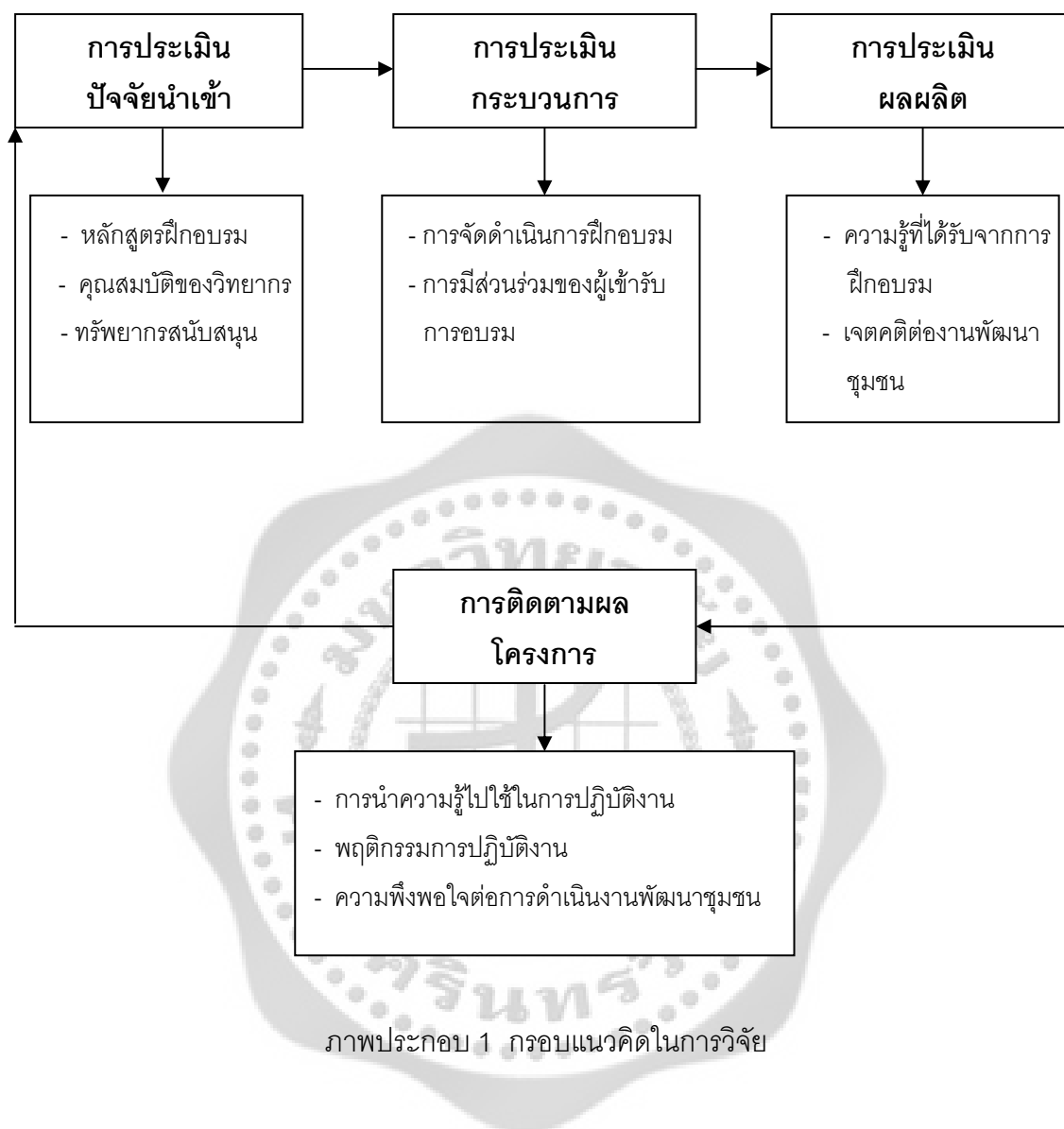
2.4.1 การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การศึกษาว่าผู้ผ่านการอบรม ได้นำความรู้ในเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน จำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และ หมวดวิชาการศึกษาดูงาน ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน ได้มากน้อยเพียงใด

2.4.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานพัฒนาชุมชนตามบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามสายงานพัฒนาชุมชน

2.4.3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ผู้นำชุมชนมีต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กับมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่รุ่นที่ 39-43 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2554

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการประเมินต่างๆ จึงเลือกรูปแบบการประเมินแบบซีพีพี (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม มาเป็นแนวทางการประเมิน แต่เลือกเฉพาะในส่วนของการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต และเพิ่มในส่วนของการติดตามผลโครงการ ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงได้ดังภาพประกอบ 1



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ
 - 1.1 ความหมายของการประเมิน
 - 1.2 ประเภทของการประเมิน
 - 1.3 จุดมุ่งหมายของการประเมิน
 - 1.4 ประโยชน์ของการประเมิน
 - 1.5 รูปแบบการประเมิน
 - 1.6 ขั้นตอนการประเมิน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม
 - 2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 2.4 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.5 กระบวนการฝึกอบรม
3. การดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
 - 3.1 บทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากร
 - 3.2 โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
 - 3.3 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนักพัฒนาชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

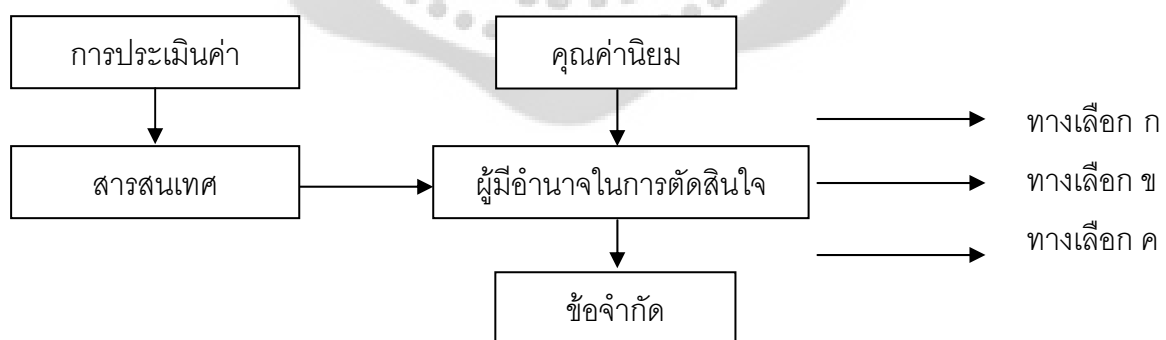
1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ

1.1 ความหมายของการประเมิน

สมคิด พรหมจ้อย (2552: 37) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการซึ่งถึงคุณค่าของโครงการ กล่าวคือ โครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงานหรือไม่เพียงใด สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ และการประเมินผลโครงการหลังจากการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551ก : 20-21) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ และหรือค่านิยมและข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่กำหนดอาจเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์หรืออิงกลุ่มหรือเกณฑ์แบบสัมบูรณ์ก็ได้ และยังได้ให้ความหมายไว้ อีกว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จากนิยามของการวัดและการประเมินดังกล่าว สรุปเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวัดและการประเมินได้ดังนี้

$$\begin{array}{ccccc} \text{การประเมิน} & = & \text{การวัด} & + & \text{การตัดสินใจ} \\ \text{(Evaluation)} & & \text{(Measurement)} & & \text{(Judgment)} \end{array}$$



ภาพประกอบ 2 นิยามการประเมินเพื่อการตัดสินใจ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551ข: 153) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าของโครงการและความสำเร็จของโครงการอันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการกล่าวคือเป็นเครื่องแสดงว่าโครงการได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากน้อยเพียงใด ตลอดจนในอนาคตควรจะดำเนินการอย่างไรซึ่งเป็นการพิจารณาคุณค่าโดยใช้ผลงานในอดีตและพิจารณาถึงศักยภาพและทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคต การนิเทศ ตรวจสอบ การตรวจสอบการบริหารภายใน การควบคุม เป็นต้น

พิสนุพงษ์ศรี (2550: 4) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 9-10) กล่าวว่า ความหมายของการประเมินได้มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนมาอย่างต่อเนื่องขึ้นอยู่กับความต้องการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินในแต่ละช่วง กล่าวคือ ในระยะแรก ๆ การใช้ผลการประเมินมุ่งไปที่การตรวจสอบคุณลักษณะของผู้เรียนว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาหรือไม่ ดังนั้น ความหมายการประเมินในช่วงนี้จึงผูกพันกับการวัดค่อนข้างมาก ต่อมาความหมายของการประเมินจะขึ้นอยู่กับความต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโครงการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น ความหมายและลักษณะการประเมินจึงมุ่งไปที่การช่วยผู้บริหารทำการตัดสินใจการบรรยายโครงการได้อย่างลุ่มลึกและการตัดสินคุณค่าคุณประโยชน์ของสิ่งที่ประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 21-22) กล่าวว่า ความหมายของการประเมินได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นจากความเข้าใจที่ว่า การประเมินเป็นสิ่งเดียวกับการวัดผลการเรียนรู้ (Measurement-oriented) การประเมินเป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่างๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research-oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objectives-oriented) การประเมินเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented) การประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึก (Description-oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน (Judgment-oriented)

สุวิมล ติรกานันท์ (2543: 2) สรุปว่า การประเมินเป็นการจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการในทุกรูปแบบ และทุกขั้นตอน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ มีการใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และนำสารสนเทศที่ได้จากข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประเมินจึงควรเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างทันท่วงที

ไทเลอร์ (สมคิด พรหมจ้อย. 2552: 51; อ้างอิงจาก Tyler. 1943) กล่าวว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุม และเฉพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง

อัลคิน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 18; อ้างอิงจาก Alkin. 1969) กล่าวว่า การประเมิน กระบวนการของการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ ด้วยการคัดเลือกข้อมูลที่เหมาะสม รวบรวม และวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานสรุปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่เหมาะสม

ครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 18-19; อ้างอิงจาก Cronbach. 1963) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินโครงการอยู่ที่ความต้องการทราบผลของโครงการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และส่วนใดของโครงการที่ควรปรับปรุงแก้ไข

สตัฟเฟิลบีม (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 19; อ้างอิงจาก Stufflebeam. 1971) กล่าวว่า การประเมินเป็นการระบุปัญหาการจัดการและการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือก ทางเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม

สเตค (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 19; อ้างอิงจาก Stake. 1975) กล่าวว่า การประเมิน คือ การบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินอย่างลึกซึ้งรอบด้าน ผู้ประเมินต้องบรรยายความสัมพันธ์และความ สอดคล้องของสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และมาตรฐานให้ครอบคลุมสิ่งที่มุ่งประเมิน

จากความหมายที่นักประเมินและนักวิชาการให้ไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า

การประเมิน หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ของผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ กำหนดไว้

1.2 ประเภทการประเมิน

การประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน แต่ละบุคคล ในที่นี้ผู้วิจัยได้รวบรวมจากแนวความคิดของ เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2553) สมคิด พรหมจ้อย (2552) สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551ข) ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) รัตนะ บัวสนธิ์ (2550) และ พิธัญ ฟองศรี (2550) สรุปได้ดังนี้

1.2.1 แบ่งตามรูปแบบการประเมิน

1. รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Objective Based Evaluation Models) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ ครอนบาค และเคิร์กแพททริค

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgment Evaluation Models) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสคริปเฟเวน สเตค และ โพรวิสต์

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation Models) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม เวลช์ และอัลคิน

1.2.2 แบ่งตามช่วงเวลาประเมิน

1. การประเมินก่อนดำเนินโครงการ เป็นการประเมินเพื่อศึกษาความเหมาะสมที่จะดำเนินโครงการ มุ่งตรวจสอบความจำเป็น ความเป็นไปได้ ความพร้อมหรือปัจจัยนำเข้า โดยนำข้อมูลมาตัดสินใจวางแผนว่าควรจะดำเนินโครงการหรือไม่อย่างไร สารสนเทศที่ได้จากการประเมินก่อนดำเนินโครงการจะมีประโยชน์ในการตัดสินใจวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพียงพอ อันจะเอื้อต่อความสำเร็จของโครงการถ้าจะนำโครงการไปดำเนินการจริง

2. การประเมินในระหว่างดำเนินโครงการ เป็นการประเมินขณะดำเนินโครงการ เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงาน มุ่งนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการโครงการในระยะต่อไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การประเมินหลังการดำเนินโครงการ เป็นการประเมินหลังจากโครงการสิ้นสุดแล้ว เพื่อตรวจสอบว่าผลการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลทั้งทางตรงทางอ้อมอย่างไร สารสนเทศที่ได้จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องว่าจะเลิก หยุดไว้ชั่วคราว หรือดำเนินการต่อเนื่อง หรือดำเนินการใหม่ในโอกาสต่อไป

1.2.3 แบ่งตามหลักยึดในการประเมินค่า

1. การประเมินค่าตามอุดมการณ์ของโครงการ หรือการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal-Based Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนการประเมินว่าโครงการนั้นมีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง
2. การประเมินค่าซึ่งอิสระจากอุดมการณ์ของโครงการหรือ การประเมินที่เป็นอิสระไม่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (Goal-Free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด แม้ว่าผลดังกล่าวนั้นจะเป็นหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการก็ตาม

1.2.4 แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมิน

1. การประเมินเพื่อปรับปรุง เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างดำเนินโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. การประเมินเพื่อสรุปผล เรียกว่า การประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อตัดสินความสำเร็จว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

1.2.5 แบ่งตามผู้ประเมิน

1. การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินนั้น หรือปฏิบัติงานในองค์การที่รับผิดชอบสิ่งที่ประเมิน ซึ่งมีข้อดี คือ ทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมิน แต่ก็มีข้อเสียเรื่องความลำเอียงเข้าข้างตนเองเสมอ
2. การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินโดยตรง ซึ่งมีข้อดี คือ ความเป็นกลาง แต่มีข้อเสีย คือ มักทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินไม่ดีพอ และอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะถ้าเห็นว่าเป็นการจับผิด

1.2.6 แบ่งตามลักษณะข้อมูลที่มุ่งประเมิน

1. การประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative Evaluation) มุ่งเน้นการทำความเข้าใจตีความปรากฏการณ์อย่างลุ่มลึกรอบด้านโดยคำนึงถึงบริบท ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือต่ำ มีมุมมองอย่างเปิดกว้างค่อนข้างสูง

2. การประเมินเชิงปริมาณ (Quantitative Evaluation) มุ่งเน้นการใช้วิธีการเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน แม่นยำ ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือสูง มีมุมมองอย่างเปิดกว้างค่อนข้างต่ำ

3. การประเมินแบบผสมผสาน (Mixed Evaluation) เป็นการนำเอาลักษณะที่เด่น ๆ ของการประเมินแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาใช้ในการประเมิน กล่าวคือ ในแง่ของความ ต้องการข้อมูลนั้น ต้องการทั้งข้อมูลที่เป็นระดับลึก โดยพิจารณาถึงบริบทและข้อมูลที่เห็นได้ชัดเจนมีความแม่นยำ ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ นอกจากนี้ก็ยังคงมีความเป็นระบบเปิดสูง ซึ่งจะนำไปเสริมความเป็นระบบเปิดที่ต่ำด้วยเช่นกัน

1.2.7 แบ่งตามวิธีการประเมิน

1. วิธีเชิงระบบ (Systematic Approach) เป็นการประเมินที่แสดงถึงการวางแผนการดำเนินงาน และวิธีดำเนินงานอย่างชัดเจน รัดกุม และเป็นระบบ สนับสนุนการใช้เครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล พยายามควบคุมสถานการณ์และตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจส่งผลกระทบต่อ การประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนที่กำหนด และสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานที่ประกาศไว้ล่วงหน้า

2. วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) เป็นการประเมินที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติ โดยเน้นการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง พยายามวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักการเชื่อมโยงเหตุผล การสังเกตและการวิเคราะห์เบื้องต้น จะนำไปสู่การสังเกตและวิเคราะห์ในขั้นลึกๆ จนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ประเมินโดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ส่วนตัวเป็นเกณฑ์สำคัญในการสรุปผล

1.3 จุดมุ่งหมายของการประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551ก: 92-93) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมิน ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนางานหรือโครงการต่าง ๆ
2. เพื่อตัดสินผลเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการต่าง ๆ
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรืออนาคตของโครงการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. เพื่อกระตุ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามวิธีการประเมินแนวใหม่ วัตถุประสงค์เฉพาะในการประเมินโครงการหรืองาน จะได้จากการอบรมและผสมผสานข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ จากผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการใช้ผลการประเมินเป็นฐานในการตัดสินใจ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องกับโครงการหรืองานนั้นๆ และจากวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรืองานนั้นๆ

รัตนะ บัวสนธิ์ (2550: 38-40) สรุปจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปใช้ ซึ่งเป็นการศึกษาว่า โครงการที่จะจัดทำหรือจัดให้มีขึ้นนั้น มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาทางสังคมหรือชุมชนหรือไม่ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพียงใด คัดค้านกับการลงทุนมากน้อยอย่างไร

2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาโครงการ วัตถุประสงค์การประเมินในข้อนี้จะเกิดขึ้นภายหลังจากที่โครงการได้มีการนำไปใช้แล้วระยะหนึ่ง เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้โครงการ

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่าจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ การประเมินตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้จะกระทำภายหลังจากที่โครงการได้ดำเนินการมาครบตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมุ่งพิจารณาเกี่ยวกับผลสำเร็จของโครงการ ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นผลผลิต (output) ผลกระทบ (impact) และผลลัพธ์ (outcome)

สมพิศ สุขแสน (2552: ออนไลน์) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิก การประเมินเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจว่าควรยกเลิกโครงการหรือสนับสนุนให้มีการขยายผลต่อไป โดยเฉพาะการมีโครงการใหม่ ๆ ซึ่งมีโอกาสจะผิดพลาดหรือล้มเหลวได้ง่าย

2. เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการ ว่าเป็นไปตามที่กำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย หรือเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

3. เพื่อปรับปรุงงาน ถ้านำโครงการไปปฏิบัติแล้ว พบว่าบางโครงการไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกข้อ ควรนำโครงการนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยพิจารณาว่าโครงการนั้นบกพร่องในเรื่องใด

4. เพื่อศึกษาทางเลือก โดยปกติการนำโครงการไปปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารโครงการจะพยายามแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยลง

5. เพื่อขยายผล หากโครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดวัตถุประสงค์

รอสซีและฟรีแมน (Peter H. Rossi; & Howard E. Freeman. 1993) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมิน ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนคุณประโยชน์ของโครงการ
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ
3. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ
4. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียหรือข้อจำกัดของโครงการ เพื่อการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ
5. เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการบรรลุถึงเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

จากคำกล่าวของนักวิชาการสามารถสรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินได้ว่า การประเมินมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ เพื่อช่วยปรับปรุงการบริหารงานหรือโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง ได้แก่ การตัดสินใจนำโครงการไปใช้ การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาโครงการ และการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่าจะดำเนินการต่อไปหรือไม่

1.4 ประโยชน์ของการประเมิน

สมคิด พรหมจ้อย (2552: 37-38) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินไว้ 6 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความเป็นได้ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน
3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ
4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินโครงการต่อไป
5. ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการว่าเป็นอย่างไร คำนวณค่ากับการลงทุนหรือไม่

6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เยาวดี ราชชัยกุล วิทยุศาสตร์ (2553: 93-95) ได้ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการประเมิน ไว้ดังต่อไปนี้

1. การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการให้บริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้ แต่ก็สามารถจะรับรองคุณภาพของการให้บริการในระดับหนึ่งได้

2. การประเมินช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง

3. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. การประเมินช่วยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยจะทราบได้ว่าโครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการคัดเลือกโครงการ ตลอดจนช่วยลดความกดดันจากอำนาจทางการเมือง อันเนื่องมาจากโครงการมีจำนวนมาก แต่เงินทุนสนับสนุนมีจำนวนจำกัด

5. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัดและปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการตลอดจนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ

6. การประเมินช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป ถึงแม้ว่าการดำเนินโครงการต่าง ๆ ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่พึงประสงค์เป็นหลัก แต่ในความเป็นจริงแล้ว ก็อาจจะมีผลผลิตบางส่วนที่ไม่พึงประสงค์เกิดตามมาด้วย

สำราญ มีแจ้ง (2544: 22-24) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมิน ดังนี้

1. ช่วยอธิบายหรือกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของงานให้ชัดเจนขึ้น
2. ช่วยให้แผนงานในระดับสูงบรรลุวัตถุประสงค์
3. เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
4. ช่วยให้ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์เต็มที่
5. ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน
6. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ

จากคำกล่าวของนักวิชาการสามารถสรุปประโยชน์ประเมิน คือช่วยให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับโครงการ หรืออนาคตของโครงการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5 รูปแบบการประเมิน

แนวคิดและรูปแบบการประเมิน มีอยู่อย่างหลากหลายรูปแบบตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินแต่ละบุคคลที่ได้นำเสนอแนวคิด โดยการเชื่อมโยงความคิดกับประสบการณ์ของตนเอง ดังนั้นการเลือกรูปแบบการประเมินเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการ ควรจะได้มีการพิจารณาความเหมาะสม หรือความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและจุดประสงค์ของโครงการที่จะประเมิน

สมคิด พรหมจ้อย (2552: 50) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน เป็นกรอบหรือแนวความคิดที่ สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งนักวิชาการทางด้านการประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้มีอยู่หลาย รูปแบบ รูปแบบการประเมินโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model)

เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดย ตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ครอนบาค (Cronbach) เคิร์กแพททริก (Kirkpatrick)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model)

เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับ กำหนดและวินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสเทค (Stake) สคริฟเว่น (Scriven) โพรวัส (Provus)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation Model)

เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ เวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) อัลคิน (Alkin)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบการประเมินที่มีอิทธิพลและได้รับความนิยมนำมาใช้กันมาก 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการอบรมของเคิร์กแพททริค (Kirkpatrick) และรูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินจาก ยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2553) สมคิด พรหมจ้อย (2552) สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551ข) ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) รัตนะ บัวสนธ์ (2550) พิสนุ ฟองศรี (2550) และสุวิมล ตีรกานันท์ (2543) สรุปได้ดังนี้

รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, 1969: 110-125) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมิน คือการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน วัตถุประสงค์และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง จากคำจำกัดความของการประเมินดังกล่าวเห็นได้ว่า โครงการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่แรกหรือไม่ แนวคิดในลักษณะนี้เรียกว่าแบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model)

ไทเลอร์ มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินนั้น เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่ตั้งไว้นั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบผลสำเร็จก็อาจเก็บไว้ใช้ได้ต่อไป แต่ส่วนใดไม่ประสบความสำเร็จก็ควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งไทเลอร์ได้เน้นการประเมินผลทางการศึกษาโดยได้จัดลำดับขั้นในการเรียนการสอนและการประเมินผลดังนี้

1. ตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง โดยบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่ต้องการวัดในภายหลังด้วย
2. การกำหนดเนื้อหา หรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้
3. เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมในการที่จะทำให้เนื้อหาที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ โดยมีการระบุถึงเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในโครงการ
4. ประเมินผลโครงการ โดยการตัดสินด้วยการวัดผลทางการศึกษา หรือการทดสอบสัมฤทธิ์ผลในการเรียน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ และสรุปรวบรวมเพื่อนำไปปรับปรุง

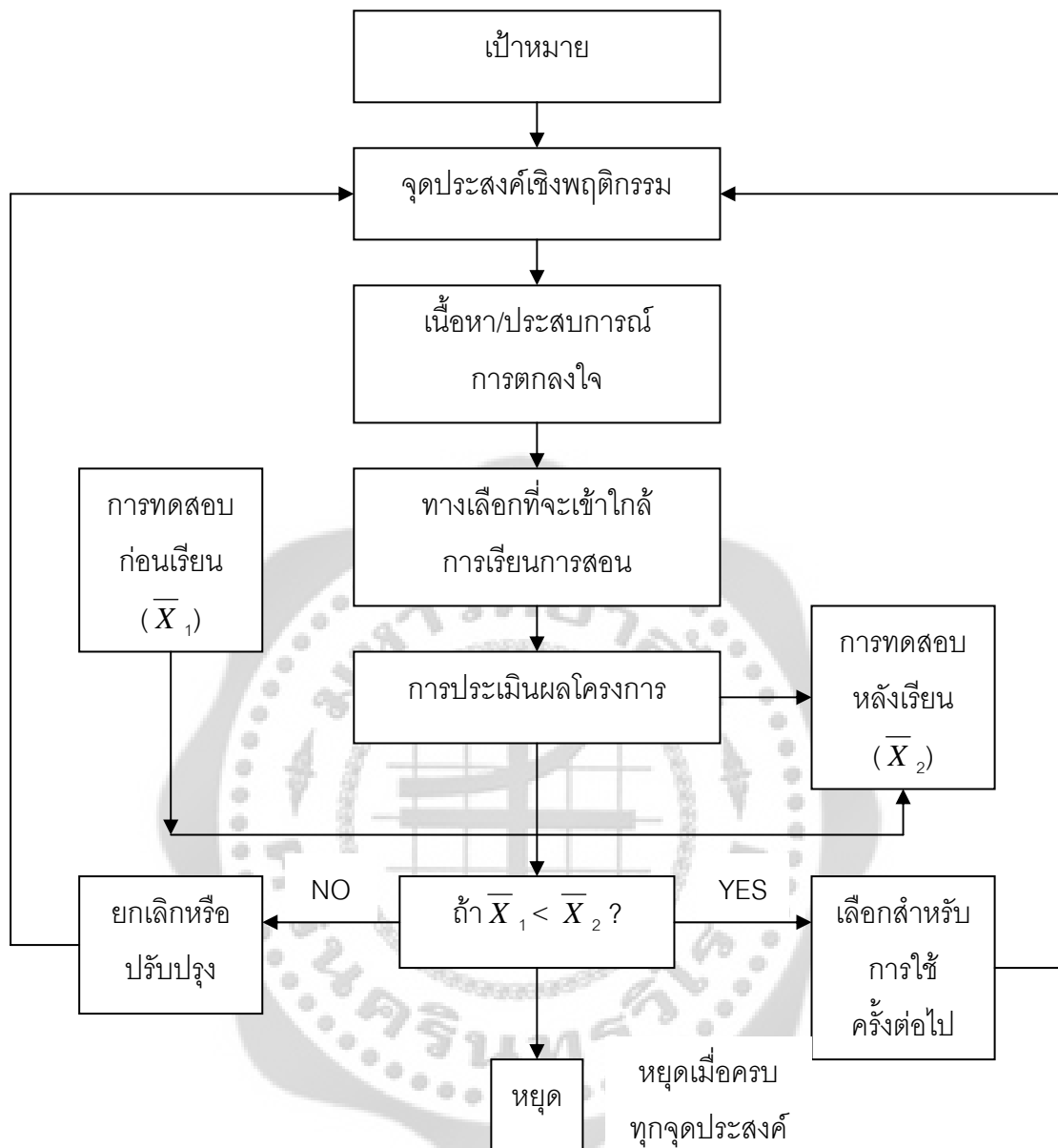
ดังนั้น เราจะเห็นได้ว่า ไทเลอร์ คิดว่าการประเมินผลโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน การประเมินนั้นอาศัยแบบทดสอบสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา การวิเคราะห์และการสังเกตเป็นพื้นฐานในการประเมินคุณค่าของโครงการ

ในการประเมินโครงการนั้น ไทเลอร์ มีความเห็นว่า ต้องยึดความสำเร็จของคนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความสำเร็จของกลุ่ม การตีความจากคะแนนที่ได้จากการทดสอบเพื่อการประเมินผลนั้นอาศัยคะแนนรวมเป็นหลัก และอาศัยการวัดพฤติกรรมก่อนเรียนและหลังเรียน โดยมีเกณฑ์กำหนดไว้ล่วงหน้าถึงระดับของความสำเร็จ ซึ่งการประเมินผลตามแนวคิดนี้เหมาะสำหรับการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) มากกว่าการประเมินผลความก้าวหน้า

การนำแนวคิดของไทเลอร์มาประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการนั้น ถ้าผู้ประเมินต้องการประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวความคิดของไทเลอร์ สามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ค้นหาจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของโครงการที่จะทำการประเมินผลให้ได้ ซึ่งจุดมุ่งหมายของโครงการทางการศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน
2. นำจุดมุ่งหมายของโครงการนั้นมาแยกย่อยออกเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
3. จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ต่าง ๆ
4. ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน ด้วยแบบทดสอบที่มีคุณภาพการทางการวัดผลที่เชื่อถือได้
5. เลือกวิธีการสอนและอุปกรณ์การสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
6. เมื่อโครงการเสร็จสิ้นลงแล้วจึงทำการทดสอบผู้เรียนตามเนื้อหาที่ได้เรียนไปแล้ว
7. ประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการเรียนและคะแนนที่ได้หลังจากการเรียนการสอนว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่
8. นำผลการเปรียบเทียบมาค้นหาจุดบกพร่องในการเรียนการสอนว่าอยู่ที่ใดบ้าง จุดบันทึก เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากแนวคิดและรูปแบบการประเมินของไทเลอร์ จะเน้นความชัดเจนของวัตถุประสงค์ซึ่งมีจุดเด่น คือ มีความสะดวกและชัดเจนในการประเมิน แนวความคิดนี้ยังมีอิทธิพลมาจนถึงปัจจุบัน เพราะประเมินเปรียบเทียบกันได้ และง่ายต่อการนำไปใช้ถ้าได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน อย่างไรก็ตามถ้าวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนก็จะมีปัญหาในการประเมิน หรือถ้าวัตถุประสงค์ชัดเจนแล้วก็ยังประสบปัญหาเรื่องเกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับหรือไม่ เนื่องจากยังมีความเป็นอัตนัยสูง รวมทั้งการประเมินยึดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก จะทำให้ละเลยสิ่งอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทำให้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีจำกัด สำหรับรูปแบบการประเมินแสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์

รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake's Concepts and Model of Evaluation)

สเตค (Robert E. Stake. 1967: 523-540) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินนี้ขึ้นโดยนำแนวคิดของครอนบาค และ สตรีฟเว่น มาสร้างรูปแบบการประเมินที่มีระบบ (Systematic) ดึงเอาสิ่งที่ เป็นนามธรรมออกมาให้อยู่ในลักษณะของรูปธรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมิน นำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินในทัศนะของสเตค หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ

นำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าของโครงการ ซึ่งเป็นเรื่องของการบรรยายสิ่งที่ถูกประเมินโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจคุณค่า จุดมุ่งหมายของการประเมินมีอยู่ 2 ประการ คือ เพื่อต้องการได้ ข้อมูลต่างๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ

สเตค ได้เสนอโครงสร้างรูปแบบการประเมินใช้ชื่อว่ารูปแบบการประเมิน เคอร์ทิแนนซ์ (Contentance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกบรรยาย (Description Matrix) และเมตริกตัดสินใจคุณค่า (Judgement Matrix) และได้เสนอว่า ก่อนบรรยายหรือตัดสินใจคุณค่าของโครงการใดๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการนั้นๆ ด้วยการประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูล แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลมีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือ ข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินนี้ได้จำแนกสิ่งที่จะต้อง พิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มีอยู่ก่อนแล้ว หรือปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินโครงการ

2. การปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินการ กิจกรรมที่ปฏิบัติ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูและนักเรียน พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครูและนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น

3. ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcomes) หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ ในการเก็บข้อมูล ผู้ประเมินจะต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

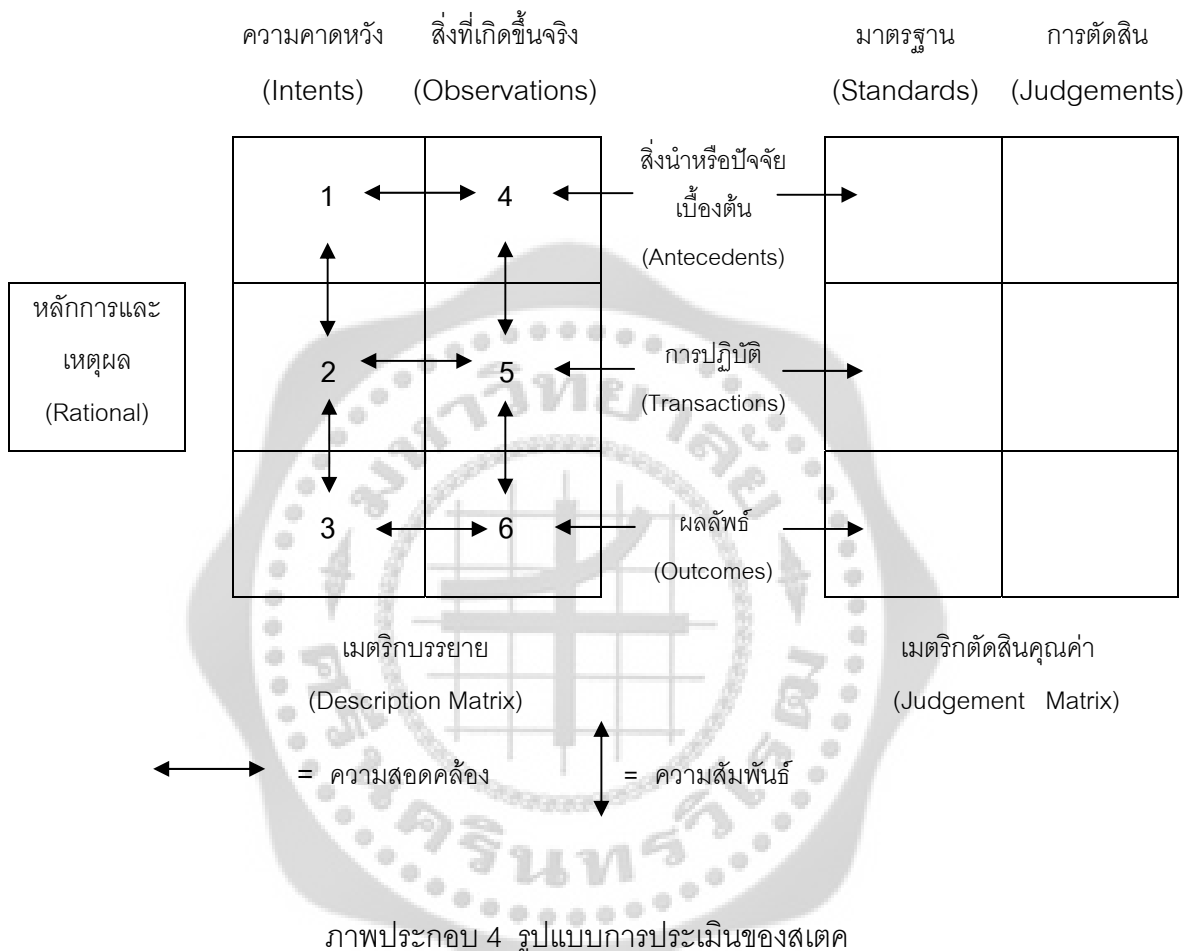
1. ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวังไว้ จำแนกเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

2. สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็น สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

3. มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมี หรือควรจะได้รับเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

4. การตัดสินใจ (Judgements) หมายถึง การพิจารณาผลการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

ในการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยายและต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมาตรฐานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วตัดสินใจ รูปแบบการประเมินของสศต แสดงได้ดังแผนภาพ



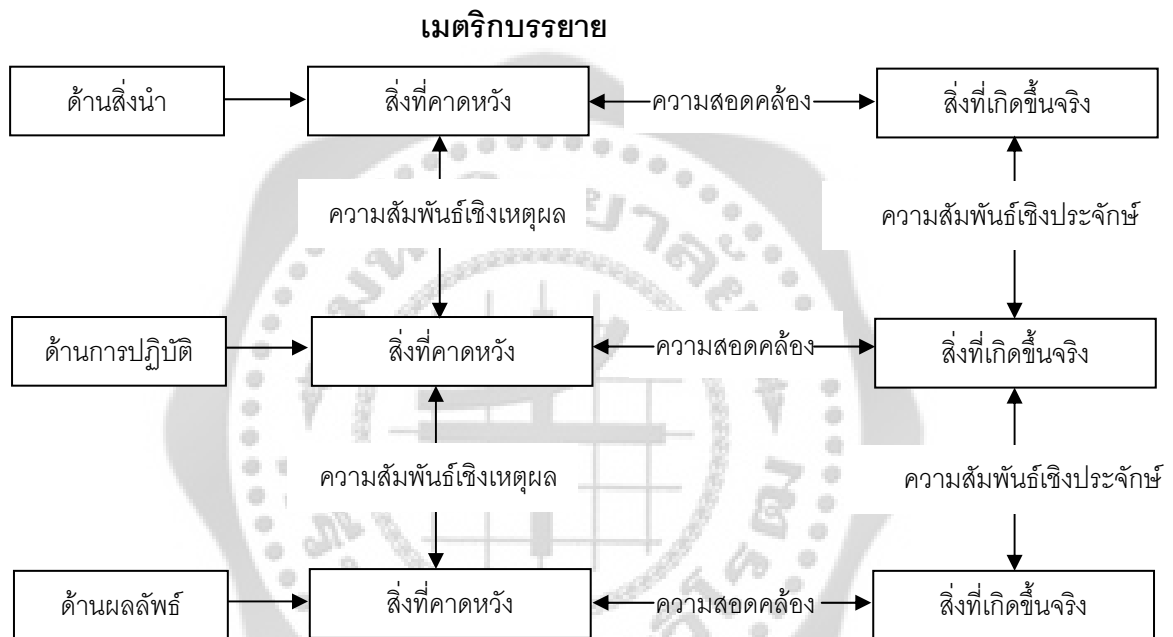
วิธีการประเมินตามแบบจำลองคานทิแนซซ์ของสศต

สศต เสนอวิธีการประเมินในรูปเมตริก (Matrix) สองประเภทคือ เมตริกบรรยาย (Description Matrix) และเมตริกตัดสินคุณค่า (Judgment Matrix)

ในเมตริกการบรรยายจะพิจารณาเป็น 2 แนวทาง คือ การพิจารณาความสอดคล้อง (Congruence) ระหว่างความคาดหวังหรือแผนงานกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ในด้านสิ่งนำ ด้านการปฏิบัติ ด้านผลที่ตามมา ซึ่งเป็นความสอดคล้องในแนวนอน ผู้ประเมินต้องบันทึกความสอดคล้องและไม่สอดคล้องในแต่ละแถว ซึ่งความสอดคล้องนี้เป็นเพียงตัวชี้ว่าความคาดหวังได้เกิดขึ้นจริงแต่ไม่ใช่สิ่งที่บ่งชี้ว่าผลลัพธ์เชื่อถือได้หรือไม่

สิ่งที่ต้องพิจารณาอีกอย่างหนึ่งก็คือ ความสัมพันธ์ (Contingency) ในด้านสิ่งนำ ด้านการปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวตั้ง โดยพิจารณาความสัมพันธ์เชิงตรรกะ (Logical Contingency) ของความความคาดหวังของโครงการ หมายถึง สภาพความสมเหตุสมผลหรือความเป็นไปได้ของแผนงานหรือความคาดหวัง และพิจารณาความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ (Empirical Contingency) ของสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริงของโครงการ

เมื่อพิจารณาทั้งในแนวตั้งและในแนวนอนแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน แสดงว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่บรรลุตามที่คาดหวังเอาไว้



ภาพประกอบ 5 แผนภาพแสดงการพิจารณาความสัมพันธ์และความสอดคล้อง

ในเมตริกการตัดสินใจคุณค่า เป็นส่วนที่ตัดสินว่า โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ประกอบด้วย มาตรฐานการตัดสิน 3 ประการ คือ ด้านสิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น ด้านการปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์หรือผลที่ตามมา นักประเมินต้องหามาตรฐานในแต่ละส่วนแล้วตัดสินคุณค่าโดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบภาคบรรยายกับภาคตัดสินคุณค่าทำได้โดยอาศัยเกณฑ์ 2 อย่าง คือ

1. เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) หมายถึง ตัวเลขที่กำหนดการผ่านเกณฑ์การประเมินของโครงการซึ่งอยู่ในรูปร้อยละของสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ในด้านสิ่งนำที่ควรจะมี การปฏิบัติที่ควรจะทำ และผลที่ตามมาที่ควรจะเป็น กำหนดขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criteria) คือเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยนำโครงการที่ประเมินไปเปรียบเทียบกับโครงการที่ประสบความสำเร็จแล้ว

ถ้าผู้ประเมินไม่สามารถหามาตรฐานที่จะนำมาเปรียบเทียบได้ ก็ต้องพยายามหาโครงการอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาเปรียบเทียบเพื่อช่วยในการตัดสินใจ แบบจำลองที่มุ่งเน้นความสอดคล้องและความสมเหตุสมผลของเมตริกบรรยาย และเมตริกตัดสินคุณค่าสำหรับความสอดคล้องกันมี 2 คุณลักษณะ คือ

1. Contingence เป็นความสอดคล้องเชิงเหตุผล (Logical) จะพิจารณาความสัมพันธ์ในแนวตั้งตาม Model ของ สเตค

2. Congruence เป็นความสอดคล้องที่ปรากฏขึ้นจริง หรือเป็นความสอดคล้องในเชิงประจักษ์(empirical) พิจารณาความสัมพันธ์ในแนวนอนตามแบบจำลองของสเตค ข้อดีสำหรับรูปแบบการประเมินของ สเตค คือ เสนอวิธีการประเมินเป็นระบบเพื่อจัดเตรียมข้อมูลเชิงบรรยาย และตัดสินคุณค่า มีมาตรฐานในการประเมินปรากฏชัดเจน แต่มีข้อจำกัด คือ ในรูปแบบบางส่วนที่มีความคาบเกี่ยวกัน และความแตกต่างระหว่างส่วนไม่ชัดเจนซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งภายในโครงการได้

รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพททริค (Kirkpatrick)

เคิร์กแพททริค (Kirkpatrick. 1998: 19-66) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกโครงการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคิร์กแพททริค เห็นว่าการประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไรบ้าง หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้าง อย่างไร

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพททริค กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม 4 ลักษณะ คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมโครงการว่ามีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับโครงการ เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการหรือไม่ ความคิดเห็นต่อเอกสาร สถานที่ วัสดุทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาการอบรมว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ได้รับความรู้ทักษะในระดับใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

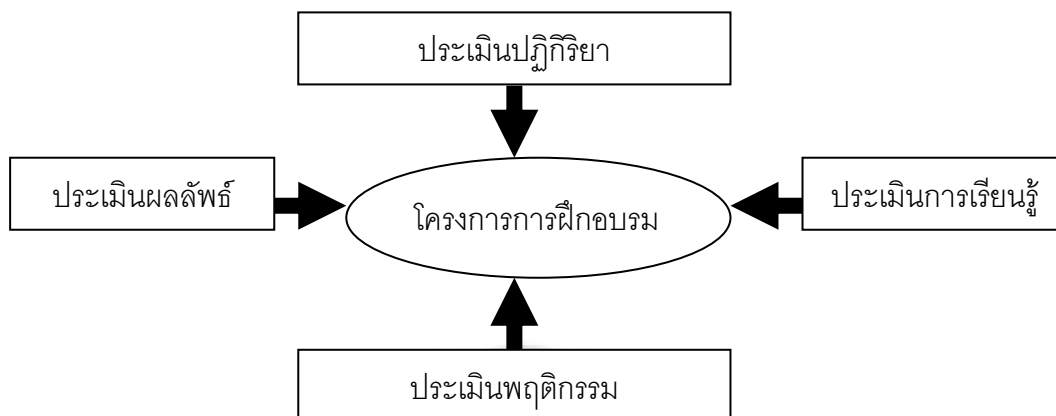
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเพิ่มขึ้นของการเรียนรู้ก่อน-หลังการฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude)

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน เช่น การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรมว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ มีการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น และการที่ผู้เข้ารับการอบรมจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้นั้น มีเงื่อนไข 5 ประการคือ

- 3.1 ผู้เข้ารับการอบรมต้องปรับปรุงตนเอง
- 3.2 ผู้เข้ารับการอบรมต้องรู้จักจุดอ่อนของตนเอง
- 3.3 ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.4 ต้องมีผู้ชำนาญที่น่าสนใจให้ความช่วยเหลือ
- 3.5 ต้องมีโอกาสที่จะทำตามความคิดที่เกิดขึ้นใหม่

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (result) เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กรซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ลดปัจจัยเสี่ยง การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน/องค์การ การลดลงของต้นทุน การเพิ่มกำไร ประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง หน่วยงาน หรือองค์การ เป็นต้น

โดยเคิร์กแพททริก ได้นำเสนอความสัมพันธ์ของสิ่งที่ประเมินเป็นแผนภูมิดังนี้



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริก

รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam)

แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Daneil L. Stufflebeam; et al. 1971: 41) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบประเมิน เรียกว่า รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์การประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำย่อมาจากคำว่า Context, Input, Process และ Product สตัฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

แนวคิดของสตัฟเฟิลบีม มีลักษณะที่จะแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหา และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี

รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้านคือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) แนวทางการประเมินในด้านต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C)

จะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยเน้นในด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความต้องการและความจำเป็น กระแสทิศทางของสังคม และการเมือง สภาพเศรษฐกิจและปัญหาของชุมชน ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับบนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยวินิจฉัยปัญหาเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ การบรรยายและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ยังช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ โดยอาศัยการวินิจฉัยและการจัดเรียงลำดับปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการ

วิธีการประเมินสภาพแวดล้อมมี 2 วิธี

1.1 Cogtingency Mode เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อหาโอกาสและแรงผลักดันจากภายนอกระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้พัฒนาส่งเสริมโครงการให้ดีขึ้น โดยใช้การสำรวจปัญหาภายในขอบเขตที่กำหนดอย่างกว้าง ๆ จะทำให้คาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตซึ่งมีประโยชน์ในการวางแผนโครงการต่อไป คำถามที่ใช้ในการประเมินคือ คำถาม “ถ้า...แล้ว” เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของวัตถุประสงค์

1.2 Congruence Mode เป็นการประเมินโดยการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้ทราบว่าวัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เป็นไปเพื่อการปรับปรุง

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I)

เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P)

เป็นการประเมินระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย(Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ ซึ่งมักไม่สามารถศึกษาได้หลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

การประเมินกระบวนการมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ เพื่อตรวจสอบการดำเนินโครงการโดยทั่วไป การประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมาย คือ

3.1 เพื่อการหาข้อบกพร่องของโครงการ ในระหว่างที่มีการปฏิบัติการ หรือการดำเนินการตามแผนนั้น

3.2 เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการโครงการ

3.3 เพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P)

เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ และการประเมินผลเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสถานะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย

จะเห็นได้ว่า การประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

เมื่อพิจารณาถึงช่วงเวลาของการประเมินผลโครงการ เพื่อจำแนกประเภทของการประเมินผลโครงการโดยละเอียดแล้ว เราสามารถจำแนกได้ว่าการประเมินผลโครงการ มี 4 ระยะดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลโครงการก่อนการดำเนินงาน (Pre-evaluation) เป็นการประเมินความจำเป็นและความเป็นไปได้ในการกำหนดให้มีโครงการหรือแผนงานนั้นๆ หรือไม่บางครั้ง เรียกการประเมินผลประเภทนี้ว่า การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) หรือ การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

2. การประเมินผลโครงการขณะดำเนินโครงการ (On-going Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (Monitoring) และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

3. การประเมินผลโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน (Post-evaluation) เป็นการประเมินว่าผลของการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือไม่

4. การประเมินผลกระทบจากการดำเนินโครงการ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการสิ้นสุดการดำเนินโครงการหรือแผนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากการมีโครงการหรือปัจจัยอื่น ๆ

นอกจากนี้ สตีฟเฟิลบีมได้นำเสนอประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้องกับประเด็นที่ประเมิน ดังนี้

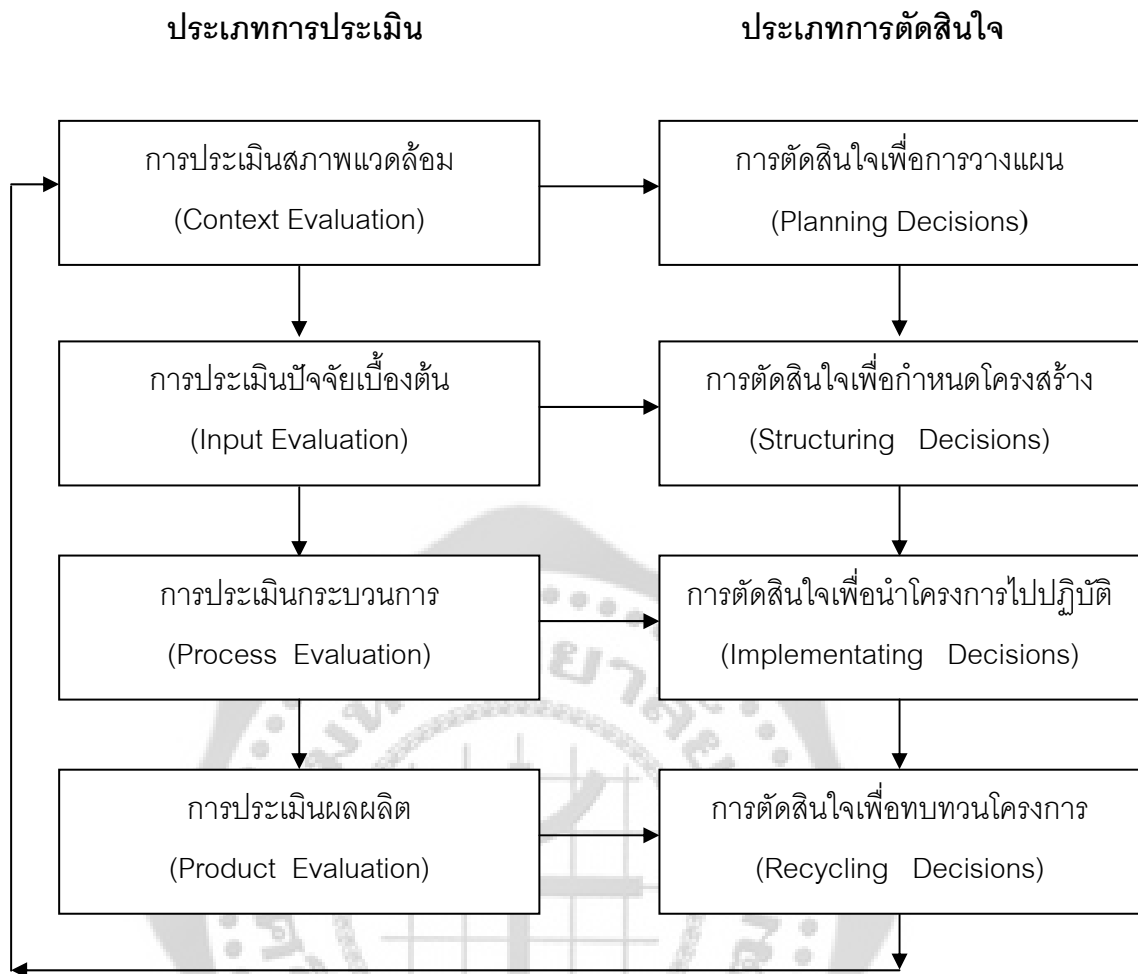
1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าที่ได้ไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอนของการดำเนินการของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ เพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการยุติ ล้มเลิก หรือปรับขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

จากข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการประเมินแบบ CIPP ทั้ง 4 ประการและประเภทของการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินกับการตัดสินใจ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมินแบบ CIPP Model

ลักษณะของการประเมินตามแผนภาพข้างต้น จะเห็นได้ชัดเจนว่าการประเมินแบบชิปปี้ได้เน้นการตัดสินใจควบคู่ไปกับกิจกรรมการประเมินในทุกขั้นตอน กล่าวคือ ในขั้นตอนของการประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) และการประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจในขณะที่กำลังดำเนินการโครงการ ส่วนการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการหาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ซึ่งโดยนัยดังกล่าวนี้ แบบจำลองชิปปี้จะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นก็โดยเงื่อนไขของการใช้แบบจำลองควบคู่ไปกับการบริหารงานในลักษณะของ “แบบจำลองเพื่อการบริหารงาน” นั่นคือควรใช้แบบจำลองนี้ควบคู่กับโครงการที่กำลังเริ่มต้นหรือกำลังดำเนินการอยู่ อีกทั้งทีมงานประเมินก็ควรประกอบด้วยนักประเมินผลภายใน (Internal Evaluation) ด้วย

การประเมินทั้ง 4 แบบนั้น เป็นการประเมินที่มีระบบ โดยไม่ได้เน้นที่จะจับผิด แต่เน้น
 ที่การให้สารสนเทศในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ของการประเมินทั้ง 4 แบบ กับการตัดสินใจ (อิน ชำพวี.
 2551: ออนไลน์) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ของการประเมินทั้ง 4 แบบ กับการตัดสินใจ

ประเภท	รูปแบบของการประเมิน			
	การประเมินบริบท (Context)	การประเมินปัจจัย เบื้องต้น (Input)	การประเมิน กระบวนการ (Process)	การประเมินผลผลิต (Product)
การตัดสินใจเชิง พัฒนา (formative orientation)	ให้ข้อมูลทางเลือก ของวัตถุประสงค์และ สิ่งที่ควรให้ความ สนใจเป็นพิเศษ	ให้ข้อมูลทางเลือก ของวิธีการดำเนินงาน และทรัพยากรที่ต้อง ใช้ในการดำเนินงาน	ให้ข้อมูลสำหรับการ ปรับปรุงการดำเนิน งาน	ให้ข้อมูลสำหรับการยุติ โครงการ, การดำเนิน โครงการต่อไป, การ แก้ไข/ปรับปรุงโครงการ
ความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ (summative orientation)	บันทึกวัตถุประสงค์ที่ แสดงถึงความ ต้องการจำเป็น โอกาส และปัญหา ต่าง ๆ	บันทึกวิธีการและ รูปแบบดำเนินงาน พร้อมทั้งเหตุผลใน การเลือกรูปแบบนี้ๆ	บันทึกกระบวนการที่ ปฏิบัติจริง	บันทึกความสำเร็จและ การตัดสินใจว่าควร นำมาใช้ใหม่หรือควร ยุติโครงการ

โดยรูปแบบการประเมินทั้ง 4 แบบ จำแนกตามวัตถุประสงค์ วิธีการ และความ สัมพันธ์
 ระหว่างการตัดสินใจกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ดังตาราง 2

ตาราง 2 รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ จำแนกตามวัตถุประสงค์ วิธีการและความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

	การประเมินบริบท (Context)	การประเมินปัจจัย เบื้องต้น (Input)	การประเมิน กระบวนการ (Process)	การประเมินผลผลิต (Product)
วัตถุประสงค์	<p>1) เพื่ออธิบายถึงบริบทที่เกี่ยวข้องของสิ่งที่ประเมิน</p> <p>2) เพื่อระบุถึงกลุ่มประชากรเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของกลุ่มประชากร</p> <p>3) เพื่อระบุโอกาสที่สามารถเป็นไปได้ของความจำเป็น</p> <p>4) เพื่อวินิจฉัยปัญหาภายใต้ความต้องการจำเป็น</p> <p>5) เพื่อตัดสินใจคุณค่าว่าการตั้งวัตถุประสงค์นั้นเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการจำเป็นหรือไม่</p>	<p>เพื่อให้รายละเอียดและการประเมินความสามารถของระบบ, การหายุทธศาสตร์ทางเลือกในการดำเนินการ, การออกแบบเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำยุทธศาสตร์ไปใช้, การกำหนดงบประมาณ และการกำหนดแผนงาน</p>	<p>1) เพื่อระบุหรือทำนายสิ่งที่บ่งชี้หรือในการดำเนินการตามขั้นตอนที่ออกแบบไว้</p> <p>2) เพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจวางแผนงาน</p> <p>3) เพื่อตัดสินใจเหตุการณ์และกิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอน</p>	<p>1) เพื่อรวบรวมรายละเอียดและตัดสินใจเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์และวัตถุประสงค์ของโครงการ</p> <p>2) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบท ปัจจัยและกระบวนการ</p> <p>3) เพื่อแปลความหมายในแง่ของความคุ้มค่าและความมีคุณค่า</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

	การประเมินบริบท (Context)	การประเมินปัจจัย (Input)	การประเมิน กระบวนการ (Process)	การประเมินผลผลิต (Product)
วิธีการ	<p>โดยการใช้วิธีการต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ระบบ การสำรวจ การทบทวนเอกสาร การฟัง การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามวิจัย และการใช้เทคนิคเดลฟาย</p>	<p>การตรวจสอบสิ่งที่มีอยู่ ทั้งในด้านกำลังคน และวัสดุ อุปกรณ์ ยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการ เพื่อออกแบบขั้นตอนต่างๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยวิธีการต่างๆ เช่น การวิจัยเอกสาร การเยี่ยมชมโครงการ ตัวอย่างและการทดลองนำร่อง</p>	<p>โดยการกำกับและติดตามกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเกิดอุปสรรค โดยได้รับข้อมูลเฉพาะสำหรับการตัดสินใจโดยการอธิบายถึงกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง และมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและการสังเกตกิจกรรมต่างๆ ของผู้รับผิดชอบโครงการ</p>	<p>โดยการใช้นิยามเชิงปฏิบัติการและเกณฑ์ในการวัดผลลัพธ์และโดยการรวบรวมการตัดสินใจคุณค่าของผลลัพธ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและโดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ</p>
ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจและกระบวนการเปลี่ยนแปลง	<p>เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพสภาวะเพื่อนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ จากความเป็นไปได้และความต้องการ โดยวัตถุประสงค์ มีความเกี่ยวข้องกับแก้ไข้ปัญหา</p>	<p>เพื่อเลือกแหล่งทรัพยากร, ยุทธวิธีในการแก้ปัญหาและรูปแบบ กระบวนการในการดำเนินโครงการ</p>	<p>เพื่อตัดสินใจว่านำแผนงานไปใช้ มีการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการอย่างไร โดยเป็นการควบคุมกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการที่ปฏิบัติจริงสำหรับการใช้ในการตัดสินใจผลลัพธ์ของโครงการ</p>	<p>เพื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อ แก้ไขปรับปรุง หรือล้มเลิกโครงการ และพิจารณาว่าโครงการนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่</p>

รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ที่ปรับปรุงใหม่ในปี 2003 มีวิธีการและเทคนิคหลากหลายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน ซึ่งสตัฟเฟิลบีม ได้นำเสนอไว้ในการประชุม Oregon Program Evaluation Network (OPEN) เมื่อปี 2003 ได้ทำเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ โดยโมเดล CIPP นี้มี 7 องค์ประกอบ โดยแบ่งการประเมินผลผลิต ออกเป็น 4 ส่วนคือ การประเมินผลกระทบ(Impact) การประเมินประสิทธิภาพ(Effectiveness) การประเมินความยั่งยืน (Sustainability) และการประเมินความสามารถในการขยายผล (Transportability) เพื่อให้โมเดลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

โดยในแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้ (Stufflebeam. 2003)

1. การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการตอบคำถามว่าการดำเนินโครงการเกิดผลประโยชน์หรือไม่

2. การประเมินประสิทธิภาพ (Effectiveness Evaluation) เป็นการประเมินคุณภาพและความสำคัญของผลลัพธ์ของโครงการ โดยเป็นการตอบคำถามว่าโครงการมีคุณภาพตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่

3. การประเมินความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) เป็นการตอบคำถามว่าโครงการทำให้เกิดประโยชน์ที่ยั่งยืนหรือไม่

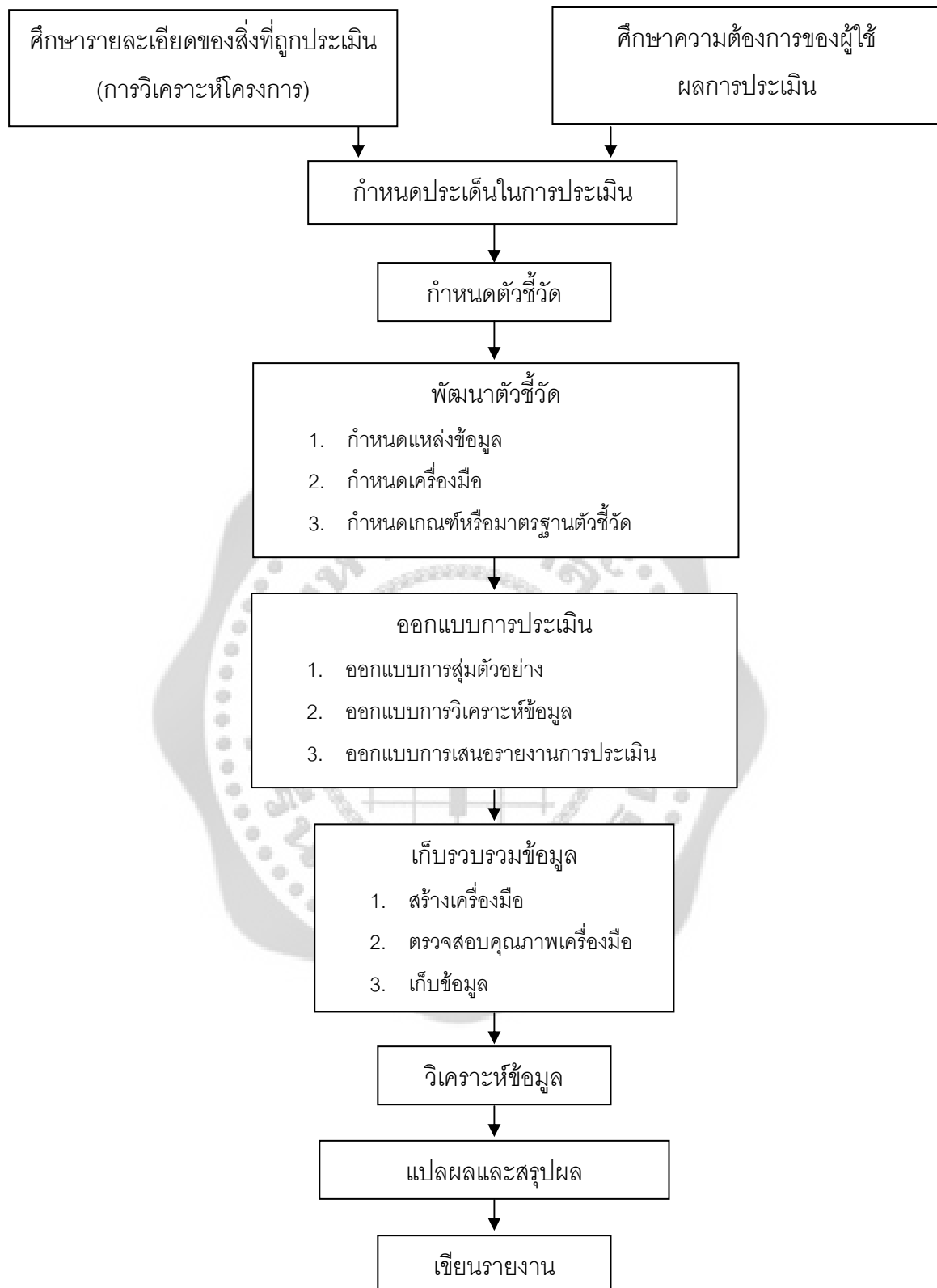
4. เป็นการประเมินความสามารถในการขยายผล (Transportability Evaluation) เป็นการตอบคำถามว่ากระบวนการของโครงการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ อย่างเกิดประสิทธิภาพหรือไม่ (รายงานการประเมินโครงการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น... 2552: ออนไลน์)

ตาราง 3 วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมินตามรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ที่ปรับปรุงใหม่
ปี 2003 (Stufflebeam. 2003: 16)

วิธีการ	บริบท	ปัจจัย นำเข้า	กระบวนการ	ประสิทธิผล	ผลกระทบ	ความ ยั่งยืน	ความสามารถ ในการขยาย ผล
- การสำรวจ	✓	-	✓	✓	✓	✓	-
- การทบทวนงานวิจัย	✓	✓	-	-	-	-	-
- การทบทวนเอกสาร	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
- การเยี่ยมชมโครงการอื่น	-	✓	-	✓	✓	-	✓
- การมีทีมสนับสนุน	-	✓	-	-	-	-	-
- การใช้เทคนิคเดลฟาย	✓	✓	-	-	-	-	-
- การใช้ฐานข้อมูลโครงการ	-	✓	✓	✓	✓	✓	-
- การสังเกตในสนาม	-	-	✓	✓	✓	✓	-
- การศึกษารายกรณี	-	-	✓	✓	✓	✓	-
- การศึกษาเปรียบเทียบ/ การศึกษาเชิงทดลอง	-	✓	-	-	✓	✓	-
- การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
- การระดมความคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- การฟัง	✓	✓	-	-	✓	-	-
- การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย	-	✓	✓	-	✓	✓	-
- การวิเคราะห์ข้อมูลใน ระดับที่ 2	✓	-	-	-	✓	-	-
- การประเมินไม่อ้างอิง วัตถุประสงค์	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
- การบันทึกภาพถ่าย	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
- การรายงานและการ ประชุม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- การสังเคราะห์/จัดทำ รายงานฉบับสมบูรณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1.6 ขั้นตอนการประเมิน

ในการประเมิน ขั้นตอนของการประเมินโดยละเอียดจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะประเมิน แต่โดยทั่วไปสามารถแบ่งคร่าว ๆ ดังแสดงในแผนภูมิดังนี้ (สุวิมล ตีรกาพันธ์. 2543: 14)



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการประเมินโครงการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาองค์การและบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ เพราะความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับ “คน” หรือบุคลากรผู้ผลักดันให้แผนการทั้งหลายกลายเป็นจริง หากองค์การใดมีบุคลากรซึ่งเพียงพอไปด้วยความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานต่างๆ แล้ว การดำเนินงานก็จะเป็นไปอย่างค่อนข้างราบรื่น ในทางตรงกันข้าม การดำเนินงานขององค์การจะประสบอุปสรรคต่างๆ หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญประการหนึ่ง ในการเพิ่มพูน ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์การได้ (ชูชัย สมิทธิไกร. 2544)

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2540: 49) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการขององค์การ ในอันที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นภาวะที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์การในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม

พยอมน วงศ์สารศรี (2541: 158) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2542: 137) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544: 1) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 8) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง ยุทธวิธี หรือเครื่องมือที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ อย่างเป็นระบบ

สมคิด บางโม (2549: 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2549: 15) กล่าวว่า องค์การต่างๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การรุนแรงมาก การฝึกอบรมช่วยให้องค์การเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น
3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน
4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์การก็จะล้าหลังตามไปด้วย
5. เมื่อพนักงานเข้ามาทำงานเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมและช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป

พลันเกทท์ (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2550: 118-190; อ้างอิงจาก Plunkett. 1989: 409-411) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม โดยแยกเป็นสำหรับผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้

สำหรับผู้บริหาร การฝึกอบรมมีความสำคัญ คือ

1. ทำให้รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การฝึกอบรมทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้รู้ถึงระดับความรู้ ทักษะ จึงสามารถที่จะให้คำแนะนำเพื่อการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การย้ายไปตำแหน่งใหม่ เป็นต้น

2. ทำให้อาชีพก้าวหน้าขึ้น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถมาก มีประสิทธิภาพและชื่อเสียง ผลจากการพัฒนาความสามารถของแต่ละคน จะส่งผลให้กลุ่มได้รับประโยชน์ไปด้วย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น รู้สึกดีขึ้น และปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ก็มีผลโดยตรงมาถึงผู้บังคับบัญชาในฐานะเป็นผู้นำพลอยได้ชื่อเสียงไปด้วย

3. ประหยัดเวลาในการนิเทศ ผลจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาตนเองและมีความมั่นใจ จะพบว่าเมื่อผลการทำงานปรับปรุงดีขึ้น ทำให้ผู้บริหารใช้เวลาน้อยลงในการแก้ไขและลดข้อผิดพลาดในการวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการประสานงาน

4. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี บทบาทเบื้องต้นประการหนึ่งของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ก็คือ การให้ความรู้ การให้เหตุผลที่สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจต่อตนเอง ภูมิใจ มีความมั่นคงหลังจากผ่านการอบรม ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือ การเคารพนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะมองเห็นว่า ท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงตัวเขา

5. ช่วยลดความเสี่ยงภัย จากการย้ายให้เห็นถึงกฎความปลอดภัย วิธีการและเจตคติ ผ่านทางการพูดคุยและทำตัวให้เป็นตัวอย่าง ช่วยลดความรุนแรงการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาการฝึกอบรมมีความสำคัญคือ

1. เพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ในระหว่างการฝึกอบรมผู้เข้ารับอบรมจะได้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ช่วยลดข้อบกพร่อง และเพิ่มคุณค่าให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง ได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสนุกกับงาน เมื่อฝึกอบรมแล้วทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหาและลดความหวาดกลัว หรือไม่มั่นใจลงได้

2. เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานหลังการฝึกอบรมและได้รับการแนะนำแนวทางการพัฒนาแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะค้นพบวิธีลดภาระในการทำงาน แต่ได้งานเพิ่มขึ้น และไม่ต้องใช้ความพยายามมากนักในการทำงาน ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นกำลังใจให้ทำงานมากขึ้น

3. ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็มีโอกาที่จะได้รับการพัฒนาให้ทำงานพิเศษ หรือเลื่อนให้ไปทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ปรับปรุงคุณธรรมจริยธรรมให้ดีขึ้น ผลการฝึกอบรมก่อให้เกิดความเข้าใจ รักและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น มองเห็นว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน และเป็นส่วนช่วยให้หน่วยงานมีความสำเร็จได้ เมื่อแต่ละคนมีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น ก็จะทำให้เกิดการรวมเป็นกลุ่มในหน่วยงานที่เพิ่มคุณธรรมจริยธรรมให้กับการทำงานในหน่วยงาน ช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จมากขึ้น

5. ผลผลิตเพิ่มขึ้น การผลิตจะมีปัญหาน้อยลง ลดการสูญเสียวัสดุและแรงงาน ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น และจะส่งผลดีมาสู่บุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงานโดยตรง

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 18) สรุปเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการอบรม ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงาน โดยได้รับการศึกษามาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มักได้รับความรู้มาในระดับพื้นฐานในวงกว้าง ยังไม่ลึกพอที่จะทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งในรูปของการปฐมนิเทศ และด้านการปฏิบัติงาน

2. ความเจริญทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พนักงานให้สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

3. องค์กรอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริโภคต้องการบริการหรือสินค้าแปลกใหม่ที่มีคุณภาพ และมีทางเลือกมากขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือผู้รับบริการ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

4. ธรรมชาติขององค์กรจะต้องมีการเติบโตขยายกิจการ มีการเลื่อนตำแหน่ง มีการย้ายและลาออกของบุคลากร จึงมีความจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ใหม่

5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเช่นเดิมมาเป็นเวลานานๆ มักเกิดความเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้นทำงานไม่เต็มความสามารถ หากได้รับการฝึกอบรมเป็นครั้งคราว จะทำให้มีพลังกระฉับกระเฉงขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

6. ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการจัดการ มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ถ้ามีการฝึกอบรมเพื่อนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร

พงศ์ หรอดาล (สุภาพร พิศาลบุตร. 2545: 17-18; อ้างอิงจาก พงศ์ หรอดาล. 2539: 12-14) กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม พิจารณาได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. ความจำเป็นภายในขององค์กร สามารถแบ่งออกได้ดังนี้ คือ

1.1 การเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและองค์กร

1.2 การวางแผนอาชีพในองค์กรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

1.3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือหน่วยงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน

1.4 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการทางด้านต่างๆ

1.5 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง

2. ความจำเป็นจากภายนอกขององค์กร มูลเหตุสำคัญที่ทำให้มีการฝึกอบรม คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม ระบบการเมือง เป็นต้น ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านั้น เพื่อบุคลากร จะได้มีทิศทางที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร และเป็นการเตรียมการเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่สังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างกำลังใจแก่คนปฏิบัติงาน สามารถป้องกันปัญหา ลดภาวะการณ็เสี่ยง ประหยัดเวลา และแรงงาน รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ และประสบการณ์ที่จะช่วยให้ก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองลงไปสู่การพัฒนางานและหน่วยงานตามต้องการ

2.4 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2549: 14 -15) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจำแนกได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ (Understand) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะ คือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งโดยอัตโนมัติ

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

สุภาพร พิศาลบุตร (2545: 16-17) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know-how) เมื่องานเปลี่ยนแปลงไป กฎ ระเบียบ นโยบาย วิธีการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยี ได้เข้ามาพัฒนางานจนทำให้พนักงานไม่สามารถตามทันสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ องค์กรต่างๆ จึงอาจจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมให้พนักงานเหล่านั้นให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในองค์กร

2. การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill of Experiences) พนักงานในแต่ละตำแหน่ง จะมีทักษะไม่เหมือนกัน เช่น พนักงานระดับต้นอาจต้องการทักษะ เทคนิค หรือ วิธีปฏิบัติงานโดยตรง ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ การแก้ไขปัญหา เป็นต้น ทั้งนี้จะรวมไปถึงผู้ที่มีประสบการณ์ คือ การให้โอกาสพนักงานฝึกปฏิบัติทั้งในของจริงและแบบฝึกหัด หรืออาจให้พนักงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลในหน่วยงานอื่น

3. การพัฒนาเจตคติ (Attitude) ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า เจตคติของคนมีบทบาทในการทำงานเป็นอย่างมาก ถ้าพนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานหรือเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลงานก็จะออกมาดี แต่ถ้าพวกเขาไม่เข้าใจ ผิดหวัง หรือท้อแท้ใจก็จะทำให้ไม่อยากทำงาน และผลงานที่ออกมาจะไม่ดี ดังนั้นการพัฒนาเจตคติจึงเป็นสิ่งจำเป็น แม้ว่าเขาจะรู้งานดีอย่างไรก็ตาม มีประสบการณ์สูงเพียงใดก็ตาม ถ้าเจตคติของเขามีเจตคติไม่ถูกต้อง ผลงานของเขาก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

เว็กลีย์ และลาทาม (ซูซีย์ สมิทธิไกร. 2544: 5-6; อ้างอิงจาก Wexley; & Latham. 1991) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self – awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. การเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และพัฒนาเจตคติ อันจะทำให้บุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และยังเป็น การจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกด้วย

2.5 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น จะมีลักษณะแตกต่างกันมาก ทั้งในด้านเนื้อหาหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนั้น ประเภทของการฝึกอบรมจึงแบ่งได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง มีดังนี้

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2544: 7-10) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นที่
องค์กรจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนา
หลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นที่ที่องค์กร
จัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะเป็นผู้ส่ง
พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะ
เป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัด
ขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรม
ในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำ
โดยการให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของ
พนักงานที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับ
การอบรม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรางาน (off-the-job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะ
เรียนรู้อะไรต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และจะต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็น
เวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นมาในตัวผู้รับ
การอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือ การฝึกอบรมที่
มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) การฝึกอบรม
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะ
มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หรือหัวหน้างานขององค์กร

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การ
ฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้ง
การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับขั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงาน
ของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การ การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารระดับสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ อาทิ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธาน และรองประธาน มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น การวางแผน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หรือการพัฒนาองค์การ

น้อย ศิริโชติ (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2550: 190-191; อ้างอิงจาก น้อย ศิริโชติ. 2524: 11-13) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมขณะทำงาน หมายถึง การจัดการฝึกอบรมขณะที่บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการ

1.1 แบบไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นการให้ความรู้และการปฏิบัติงาน การสอบถาม การสังเกตการณ์ทำงาน เป็นต้น ในองค์การขนาดเล็กจะใช้วิธีฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการมากกว่าองค์การขนาดใหญ่

1.2 แบบเป็นทางการ(Formal) หมายถึง การฝึกอบรมที่มีรูปแบบและการวางแผน ซึ่งรวมไปถึงสิ่งต่อไปนี้

1.2.1 การเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เป็นการย้ายพนักงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและทักษะมากขึ้น

1.2.2 การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) พนักงานที่มีความรู้ความสามารถยังไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับการฝึกอบรมภายใต้การดูแลของที่ปรึกษา การฝึกหัด จะเป็นการเพิ่มเติมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

1.2.3 การฝึกหัด (Intership) พนักงานที่มีความรู้ความสามารถยังไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับการฝึกอบรมภายใต้การดูแลของที่ปรึกษา การฝึกหัดเป็นการเพิ่มเติมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

1.2.4 การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) จะช่วยเพิ่มเติมความรู้และทักษะ เช่น การมอบหมายให้แก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และทักษะการสร้างทีมงาน เป็นต้น

2. การฝึกอบรมนอกที่ทำงาน เป็นการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจดำเนินการฝึกอบรมโดยทีมงานฝึกอบรมจากภายนอก หรือจากฝ่ายบุคคลขององค์กรเองก็ได้

จกกลนี้ ชุตินาเทวินทร์ (2544: 10-11) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเพิ่งเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสานคือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2-3 วันหรือบางกรณีอาจใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้วหรือผ่านระยะทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะๆ ให้กับระดับบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรมการจัดการ การอบรมเฉพาะหน้าที่ คล้ายๆ กับ On The Job Training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนักประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project-Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ เป็นการอบรมเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะประเภทบุคลากรมีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิค และการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตื้นตัน ไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง อาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่เป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ บางคนอาจลาไปศึกษาต่อซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 15) ได้เสนอเกณฑ์ในการแบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดช่วงระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) หมายถึง การฝึกอบรมก่อนที่จะบรรจุ หรือแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ ซึ่งอาจเป็นการเข้าทำงานใหม่หรือทำงานอยู่แล้วแต่เลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ในหน่วยงานเดิม ทั้งนี้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสำหรับเตรียมตัวล่วงหน้าในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่คาดว่าจะเข้าไปทำในอนาคตอันใกล้

2. การฝึกอบรมเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว (In-Service Training) หมายถึงการฝึกอบรมหลังจากที่บุคคลนั้น ๆ ได้เข้าทำงานในตำแหน่ง หรือหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งแล้ว ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำ ชี้แจงแก่บุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน ประวัติความเป็นมา โครงสร้าง บุคคลสำคัญ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิสวัสดิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน เกิดความอบอุ่น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถปรับตัวได้ในระยะเวลาอันสั้น โดยปกติการปฐมนิเทศจะใช้เวลา 1-3 วัน

2.2 การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ เน้นการปฏิบัติจริงในงานที่ต้องรับผิดชอบ ไม่มีวิทยากร แต่อาศัยผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้คอยสอน อาจฝึกอบรมแก่คนเพียงคนเดียวหรือฝึกอบรมเป็นรายกลุ่มก็ได้

2.3 การฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน (Off the job Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงาน หรือสถาบันที่มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยเฉพาะ ผู้เข้าอบรมจะต้องหยุดพักการทำงานเป็นการชั่วคราวเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนด และต้องนำทักษะความรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในงาน

3. การฝึกอบรมเมื่อพ้นการทำงาน (Retirement Training) เป็นการฝึกอบรมแก่บุคลากรที่พ้นจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานไปแล้ว ถ้าเป็นข้าราชการคือผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมประเภทนี้มักเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีบุคลากรที่พ้นจากการทำงานในแต่ละปีจำนวนมาก หลักสูตรเนื้อหาสาระจะเป็นเรื่องของทำให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสภาพทางกาย จิตใจ การพักผ่อน การปรับตัวให้เข้ากับสถานภาพใหม่ การจัดอบรมประเภทนี้ ถือเป็น การตอบแทนบุญคุณ ที่บุคคลเหล่านี้ได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานมาเป็นเวลานาน

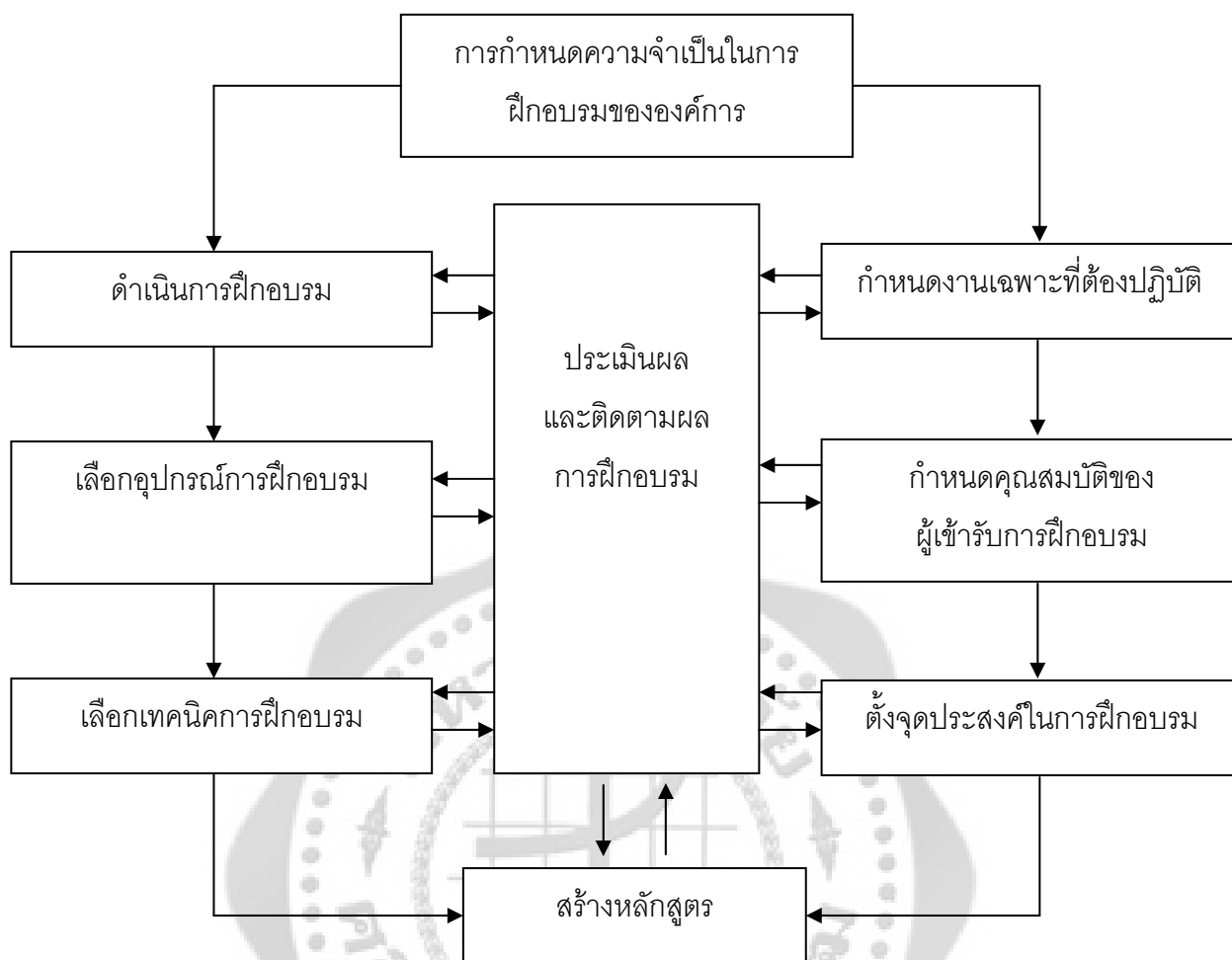
กล่าวโดยสรุป ประเภทของการฝึกอบรม สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าทำงานใหม่ หรือทำงานอยู่แล้วแต่เลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น 2) การอบรมเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว มี 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมในขณะทำงาน เป็นการอบรมที่ไม่เป็นทางการ เน้นการปฏิบัติจริงในงานที่รับผิดชอบ และการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ซึ่งอาจดำเนินการฝึกอบรมโดยทีมงานฝึกอบรมจากภายนอก หรือจากฝ่ายบุคคลขององค์กรเองก็ได้ ผู้เข้าอบรมจะต้องหยุดพักการทำงานเป็นการชั่วคราวเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนด

2.6 กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือ ขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจน ประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เลนนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) ได้สร้างระบบ หรือกระบวนการฝึกอบรมไว้ 9 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า “The Critical Events Model” ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร. 2545: 76-77)

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม
4. ตั้งจุดประสงค์ในการฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินผลและติดตามผล



ภาพประกอบ 9 แสดงกระบวนการการฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2532: 1) กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบมีความสมบูรณ์ และเกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบายย่อๆ สำหรับแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมได้ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ว่ามีปัญหา เรื่องใดบ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายามหาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็นโครงการฝึกอบรมให้หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์กรเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไข ปรับปรุงด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรมประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ หรือ

ประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และแสดงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง และเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อนจำเป็น ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายหลายวิธี เช่น การสำรวจการสังเกตการณ์ การทดสอบ การประชุม เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่า มีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้นมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขคล่องไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ดังที่เรียกว่า “โครงการฝึกอบรม” เป็นการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และที่สำคัญคือ ผู้บริหารซึ่งมีอำนาจอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่าย จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่างๆ ของการฝึกอบรม โดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เขียนขึ้นเป็นสื่อนั่นเอง

4. การบริหารโครงการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนนี้ในตำราการบริหารงานฝึกอบรม บางเล่มระบุเป็นขั้นของ “การดำเนินการฝึกอบรม” หากแต่ที่จริงแล้วการดำเนินการฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารโครงการฝึกอบรม เพราะการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้น นอกจากมาจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรม ซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมพอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการทั้งหมดในช่วง ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนนี้เป็นการบริหารโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรทราบทั้งหมด

ส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะต้องมีบทบาทหลักที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่ สื่อทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน ฯลฯ และในขณะเดียวกันยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการ จัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้น อาจไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามที่ระบุไว้ในโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในขั้นตอนของการกำหนดโครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่า จะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้ เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะต้องทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรม และจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการเองก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมด มาเป็นข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback ใช้พิจารณาประกอบในการจัดฝึกอบรม หลักสูตรเช่นเดียวกัน ในครั้ง/รุ่นถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าควรจะต้องมีการพัฒนา หรือปรับปรุง หลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น

3. การดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

3.1 บทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากร

ภารกิจหน้าที่ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (สน.บ.ท.) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ต่อมาภารกิจในเรื่องดังกล่าวได้เพิ่มพูนมากขึ้นเป็นลำดับ สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ สอดคล้องตามเจตนารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องยกฐานะของสำนักให้เป็นส่วนราชการระดับกรม ซึ่งในปี พ.ศ.2545 สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553: ออนไลน์)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ อำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550: 12)

1. ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานงาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น และวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
3. ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
5. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดบริการสาธารณะ และการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
8. ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
9. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
10. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.2 โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ความเป็นมาของโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 รัฐบาลจึงได้จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในองค์กรดังกล่าวมีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่มาจาก การเลือกตั้งเพื่อมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ และดำเนินงานในชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนและท้องถิ่น อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ การพัฒนางาน การประสานงาน กวาระเบียบทำให้ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลให้เจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้บริการ ตอบสนอง และแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ไม่สามารถบรรลุผลได้เท่าที่ควร

จากปัญหาสำคัญและอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลได้มีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ โดยมอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแลรวมทั้งรับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ในการสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ตามแผนพัฒนาด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยคณะวิทยาการจัดการได้ร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยจัดการฝึกอบรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549 เป็นต้นไป ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์ และหลักสูตรบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประเทศชาติบ้านเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

1. เพื่ออบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ ความรู้ทางด้านกฎหมาย แนวปฏิบัติงาน รวมทั้งระเบียบต่าง ๆ แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและโปร่งใส
2. เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน

4. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ การบริหาร เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและชุมชนท้องถิ่น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการความรู้ทางด้านกฎหมาย แนวปฏิบัติงาน รวมทั้งระเบียบต่างๆ เกิดความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรขององค์การปกครองท้องถิ่น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. องค์การปกครองท้องถิ่น สามารถยกระดับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรขององค์กร

หลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ปรัชญา

พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้ภาคีรัฐมีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นมากขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติงานให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังนั้น นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง สามารถประสานสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีความเข้าใจในนโยบายรัฐบาล แนวทางปฏิบัติงานตาม

กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ รวมทั้งแนวทางการบริหารงานรูปแบบต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง
2. เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาของประชาชน
3. เพื่อให้สามารถตอบสนองของความต้องการ และแก้ไขปัญหาของประชาชน

ได้อย่างแท้จริง

4. เพื่อให้สามารถนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการหรือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน

ระดับ 3-7

สถานที่ดำเนินการ

ศูนย์ฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โรงแรมชาลีนา เขตวังทองหลาง

กรุงเทพฯ

ระยะเวลาการศึกษาอบรม จำนวน 4 สัปดาห์ (26 วัน) ประกอบด้วย

ศึกษาในห้องเรียน 24 วัน

ดูงานนอกสถานที่ 2 วัน

โครงสร้างหลักสูตร

หมวดที่	ชื่อหมวดวิชา	จำนวนหัวข้อวิชา	จำนวนชั่วโมง
1	วิชาพื้นฐาน	4	12
2	วิชาการบริหารจัดการ	3	9
3	วิชาเฉพาะตำแหน่ง	20	81
4	วิชาเสริม	5	18
5	ศึกษาดูงาน	-	12
	รวม 5 หมวดวิชา	32	132

ขอบเขตวิชาที่ศึกษา

หมวดที่ 1 หมวดวิชาพื้นฐาน (จำนวน 4 รายวิชา 12 ชั่วโมง)

1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. บทบาทและภารกิจของส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และกฎหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงาน

หมวดที่ 2 วิชาการบริหารจัดการ (จำนวน 3 รายวิชา 9 ชั่วโมง)

1. การวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์
2. เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม
3. การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
(Balanced Scorecard & Key Performance Indicators)

หมวดที่ 3 วิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง (จำนวน 20 วิชา 81 ชั่วโมง)

1. การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ
3. แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน
4. การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน
5. การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาวะแวดล้อมต่อการพัฒนา
6. การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
7. เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน
8. โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนายั่งยืน
9. เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนยั่งยืน
10. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
12. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน
13. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่ง

โอน

ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล

14. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่
15. ระบบการติดตามและประเมินผลงาน
16. หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน
17. การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย
18. เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน
19. ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
20. วิทยาการกระบวนการ

หมวดที่ 4 วิชาเสริม (จำนวน 5 รายวิชา 18 ชั่วโมง)

1. ระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน
2. การพัฒนาบุคลิกภาพและการสมาคม
3. ศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป
4. สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่
5. หลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบ ละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

หมวดที่ 5 วิชาการศึกษาดูงาน (จำนวน 2 วัน 12 ชั่วโมง)

ศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติและประสบการณ์จริงด้านการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาชุมชน ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี
2. ด้านการพัฒนาอาชีพ วิสาหกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ชุมชน
3. ด้านการจัดสวัสดิการและสงเคราะห์ชุมชน
4. ด้านโครงการตามแนวพระราชดำริและเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนักพัฒนาชุมชน ลักษณะงานโดยทั่วไป

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาและสันตนาการ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่นๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน (สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่. 2553: ออนไลน์)

ชื่อและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับของตำแหน่งดังนี้

นักพัฒนาชุมชน 3	ระดับ 3	ตำแหน่งประเภททั่วไป
นักพัฒนาชุมชน 4	ระดับ 4	ตำแหน่งประเภททั่วไป
นักพัฒนาชุมชน 5	ระดับ 5	ตำแหน่งประเภททั่วไป
นักพัฒนาชุมชน 6	ระดับ 6	ตำแหน่งประเภททั่วไป
นักพัฒนาชุมชน 7	ระดับ 7	ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นเจ้าหน้าที่ขั้นต้นปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น สัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นพี่รึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทุกสาขาที่ ก.พ., ก.ค. หรือ ก.จ.
รับรอง

2. ได้รับประกาศนียบัตรชั้นสูงบัณฑิตอาสาสมัคร

ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

1. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานใน
หน้าที่

2. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่

3. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจและ
สังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย

4. มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
ในหน้าที่

5. มีความสามารถในการศึกษา หาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผล

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 4

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนที่ค่อนข้างยากมาก โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้
กำกับตรวจสอบหรือภายใต้การกำกับตรวจสอบบ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่
อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น สืบรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำ
และเป็นพี่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และ
ความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่าง
ใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่ม
ผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวก
และประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงาน
และจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานใน
หน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 2 ปี ให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 4 ข้อ 2
2. ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการพัฒนาชุมชน การบริหาร การปกครอง สังคมวิทยา หรือทางอื่นที่ ก.จ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักพัฒนาชุมชน 3 แล้ว จะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานด้านต่างๆ ของส่วนราชการที่สังกัด
2. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก หรือในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนพอสมควร หรือปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนที่ยากมาก โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ยากมากเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น สัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงในกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 หรือนักพัฒนาชุมชน 4 ข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 4 ข้อ 2

ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

นอกจากนี้จะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักพัฒนาชุมชน 4 แล้ว จะต้อง

1. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล
2. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
4. มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 6

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานสูงมาก หรือในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน โดยควบคุม หน่วยงานหลายหน่วย และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนพอสมควร หรือปฏิบัติงานวิชาการ พัฒนาชุมชนในลักษณะผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับวิชาการพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น สืบหาข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเพื่อช่วยเหลือเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้วยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 หรือนักพัฒนาชุมชน 4 ข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิชาการพัฒนาชุมชนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 หรือนักพัฒนาชุมชน 4 ข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 4 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิชาการพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

นอกจากนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักพัฒนาชุมชน 5 แล้ว จะต้อง

1. มีความสามารถในการบริหารงานและจัดระบบงาน
2. มีความสามารถในการริเริ่ม ปรับปรุงนโยบายและแผนงาน

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 7

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานสูงมาก หรือในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน โดยควบคุมหน่วยงานหลาย หน่วย และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก หรือปฏิบัติงานวิชาการพัฒนาชุมชนในลักษณะ ผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ควบคุมและปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับวิชาการพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น สืบหาข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อ จัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำ ท้องถิ่นเพื่อช่วยเหลือ เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนา กับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการ พัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น ทุกด้าน ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วน ราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้อาจปฏิบัติงาน ดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้วยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่ง การ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้อง ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 หรือนักพัฒนาชุมชน 4 ข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิชาการพัฒนาชุมชนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 หรือนักพัฒนาชุมชน 4 ข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 5 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิชาการพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

นอกจากนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักพัฒนาชุมชน 6 แล้ว จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของรัฐบาล และปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงษ์ศักดิ์ อังสิทธิ์ และคณะ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมการปกครองท้องถิ่น ภายใต้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า หลักสูตรประธานสภา รองประธาน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านการให้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์การให้บริการ ระยะเวลาของการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม โสตทัศนูปกรณ์ วิทยากร เนื้อหารายวิชาของหลักสูตรและประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดฝึกอบรม ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในด้านการให้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ การให้บริการ ระยะเวลาของการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เนื้อหารายวิชาของหลักสูตรและประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ด้านโสตทัศนูปกรณ์และวิทยากร มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานของหลักสูตรประธานสภา รองประธานสภา รองนายกและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(ค่า $t = 17.96^{***}$)

วาสนา จิรมงคลเลิศ (2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของแดเนี่ยล แอล สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1983) ประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด

ชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครนายก จังหวัดจันทบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดตราด ปี พ.ศ.2549 จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นของการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านบริบท ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่มุ่งให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีอรรถาศัยดี ด้านกระบวนการ พบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การฝึกอบรมสามารถสร้างผู้นำท้องถิ่นให้มีคุณธรรม มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

สุธีรา ใจดี (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 20 คน และพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 360 คน ทำการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม 2550 – มิถุนายน 2551 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาดูงาน ต้องการให้มีการศึกษาดูงานนอกสำนักงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาดูงานการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้านอื่นๆ ต้องการให้มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ และการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความกระจ่างในการทำงาน และด้านการศึกษาต่อต้องการศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐบาล และศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้

กระบวนการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาในฐานะเป็นตัวแทนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการทั้งในด้านการศึกษา การประชุม การสัมมนา และการอบรม เป็นประจำต่อเนื่องทุกปี ซึ่งด้านการศึกษาต่อกำหนดให้ถือปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตั้งงบประมาณเป็นทุนการศึกษาได้

การสำรวจผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่น พบว่า ระดับคุณสมบัติของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งหลังจากที่บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติ รับผิดชอบมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารตลอด จนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552: บทคัดย่อ) ได้ประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา(นบอ.) ตามโครงการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดการประเมินผลโครงการ 3 แนวคิด มาประยุกต์ใช้ร่วมกัน คือ CIPP Model, Logic Model และ ROI of Human Capital ใช้วิธีประเมิน 360 องศา ใน 6 ปีวิจัยหลัก ได้แก่ 1)ปีวิจัยบริบท 2)ปีวิจัยนำเข้าไป 3)ปีวิจัยกระบวนการ 4)ปีวิจัยผลผลิต รวมถึงผลลัพธ์ระยะสั้น 5)ปีวิจัยผลลัพธ์ ประเมินผลลัพธ์ระยะกลางระยะยาว และ 6)ผลตอบแทนจากการลงทุน การเก็บข้อมูลใช้วิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และผลตอบแทนจากการลงทุน การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย สำหรับการประเมินปีวิจัยบริบท ปีวิจัยนำเข้าไป และปีวิจัยกระบวนการ และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผลผลิตและผลลัพธ์ รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร 13 คน 2) ผู้บริหารระดับกลางที่ผ่านการอบรม (นบอ.) 174 คน 3) ผู้บังคับบัญชาของ นบอ. 54 คน 4. ผู้ร่วมงานของ นบอ. 348 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตร นบอ. เป็นหลักสูตรที่มีความสำคัญด้วยเกิดจากปรัชญาและแนวคิดที่ดีและได้นำปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพจริงมาใช้ในการวางแผนและกำหนดหลักสูตร โดยใช้รูปแบบการอบรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรมีความโดดเด่นมากในส่วนที่เป็นการเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยพี่เลี้ยง และการทำ Pilot model ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในที่ทำงาน และหลังจากการอบรม พบว่า ผู้ผ่านการอบรมสามารถสร้างและมีผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมและนามธรรม เมื่อพิจารณาในมุมมองของการพัฒนาทุนมนุษย์ เห็นได้ว่าหลักสูตร นบอ. ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นจึงเห็นควรสนับสนุนให้หลักสูตร นบอ. ดำเนินการต่อภายใต้เงื่อนไขของการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารโครงการ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร และผู้เข้าอบรมเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน นำพามหาวิทยาลัยข้ามไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลต่อไป

ปวริศา เรืองพานิช (2553: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัยตามโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศึกษาศาสตร์ ศูนย์นครสวรรค์ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซีบีพี (CIPP) ของสตีฟเฟิลดัม โดยประเมินใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลกระทบ และด้านความยั่งยืน แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักศึกษา บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง เพื่อร่วมงาน อาจารย์ผู้สอน ผู้ประสานงานและอาจารย์นิเทศ จำนวน 1,107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบบสำรวจ และสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรครุศาสตร สาขาการศึกษาปฐมวัย ตามโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลกระทบ ด้านความยั่งยืน มีความเหมาะสมดีพอที่จะนำไปใช้ผลิตบัณฑิตต่อไป

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2552: 79-92) ได้ทำการประเมินโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต : ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย เป็นการประเมินโครงการตั้งแต่ระยะแรก เมษายน 2549 ถึง ธันวาคม 2551 ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ จากแหล่งข้อมูลทั้งแหล่งทุติยภูมิ และแหล่งปฐมภูมิ ประกอบกัน แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วยข้อมูลจากเอกสารของส่วนราชการ ทั้งที่เป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ 1) กลุ่มเป้าหมายของโครงการที่สำเร็จการศึกษา และกำลังศึกษา 2) กลุ่มผู้บริหารและจัดการโครงการ ได้แก่ คณะผู้ทำงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ประสานงานประจำศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์ 3) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากผลผลิตจากโครงการ ได้แก่ สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ปกครองเด็กเล็กในชุมชนที่บัณฑิตปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย เครื่องมือหลายประเภทตามประเด็นของข้อมูลที่ต้องการและแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึก การวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า

1. การประเมินบริบท พบว่า หลักการและเหตุผลในการจัดทำโครงการ จุดมุ่งหมายของโครงการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้ อีกทั้งมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า หลักสูตรมีมาตรฐานในโครงสร้าง และการพัฒนาสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และมาตรฐานทางวิชาการ เนื้อหาและหลักวิชา ยังคงเป็นไปตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งส่งผลให้คุณสมบัติของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วไม่แตกต่างจากบัณฑิตจากภาคปกติแต่อย่างใด ทั้งนี้ในการจัดการเรียนการสอนตามโครงการความร่วมมือฯ ได้มุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการในเนื้อหารายวิชา และสามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยคำนึงถึงบริบทแต่ละพื้นที่และมาตรฐานทางวิชาการ

3. การประเมินกระบวนการ พบว่า กระบวนการการบริหารโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการคำนึงถึงมาตรฐานทางวิชาการ การควบคุมคุณภาพ และประกันคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โครงการบริหารที่มีคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม มีการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ ตลอดจนการรายงานผลการดำเนินการเป็นระยะ อันเป็นการบ่งบอกถึงการมีระบบการทำงานที่ดี

4. การประเมินผลผลิต พบว่า ในด้านปริมาณนั้น โครงการยังผลิตได้ต่ำกว่าเป้าหมาย ส่วนด้านคุณภาพของบัณฑิต และคุณภาพของนักศึกษาที่มีศักยภาพ หรือสมรรถนะด้านความรู้ ด้านความรู้ลึก และด้านทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ตลอดจนด้านบุคลิกภาพ มีเจตคติที่ดีต่อเด็กปฐมวัย และอาชีพครูปฐมวัยในทางบวกค่อนข้างสูง แสดงว่าคุณภาพของบัณฑิตและนักศึกษาที่เปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลเนื่องมาจากโครงการ

5. การประเมินผลกระทบ พบว่า โดยภาพรวมมีการยอมรับในความสำเร็จของโครงการของผู้ให้ทุนสนับสนุนโครงการ ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนที่บัณฑิตปฏิบัติงาน

6. การประเมินความยั่งยืน พบว่า ผลการประเมินผลผลิต และผลกระทบแสดงถึงความสำเร็จของโครงการเป็นที่ยอมรับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งดัชนีทางสังคมด้านความต้องการครูสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาในระยะต่อไปยังคงอยู่ในระดับสูง ฉะนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้ดูแลเด็กเล็กจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการต่อไป

7. การประเมินความสามารถในการขยายผล พบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมในด้านบุคลากรสามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตใช้ไปประยุกต์ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัยได้โดยง่าย

กนกพร สีดอกไม้ (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ข้าราชการ 97 คน ลูกจ้างประจำ 40 คน และพนักงานจ้าง 59 คน รวมทั้งสิ้น 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญคือ บุคลากรยังขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับกาให้บริการและยังขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและขาดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่สำคัญ คือ ควรเพิ่มการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริการ ควรเพิ่มการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหาร และผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของเคิร์กแพททริค ประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 และ 13 จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 77 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติต่อโครงการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีทัศนคติต่อโครงการโดยรวมและรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทัศนคติโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุภาวดี เรียงวัตรกุล (2553: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วม ตามแนวคิดทางการประเมินผลโครงการของเคิร์กแพททริค โดยรวมและรายด้าน ซึ่งพิจารณาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชนมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากร รุ่นที่ 1 และ 2 จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 61 ข้อ ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาแบบประชาชน มีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการประเมินผลโครงการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้วางแผนและออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. กรอบการประเมิน
3. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1. ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 รุ่นที่ 44 จำนวน 97 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรมทุกคน

2. วิทยากร ได้แก่ วิทยากรของโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 รุ่นที่ 44 จำนวน 23 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากวิทยากรทุกคน

3. ผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่รุ่นที่ 39-43 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2554 จำนวน 305 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ผ่านการอบรมซึ่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่เก็บข้อมูลนั้น เกิดเหตุวิกฤติมหาอุทกภัยในภาคเหนือ ภาคกลาง จำนวน 167 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie; & Morgan) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน

3.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามจำนวนประชากรในแต่ละภาคภูมิศาสตร์ แยกตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำการสุ่มอย่างง่าย รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้ผ่านการอบรมจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์และรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ภาคใต้	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	รวม	ภาคใต้	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	รวม
เทศบาล	6	30	36	4	21	25
องค์การบริหารส่วนตำบล	29	102	131	21	72	93
รวม	35	132	167	25	93	118

4. ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รุ่นที่ 39-43 ที่ถูกสุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

5. ผู้นำชุมชน ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รุ่นที่ 39-43 ที่ถูกสุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,360 คน ในการวิจัยเลือกอย่างเจาะจงเฉพาะผู้นำชุมชนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการอบรมที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 3 คน ได้ผู้นำชุมชนทั้งสิ้น จำนวน 354 คน รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้นำชุมชนจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์และรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ภาคใต้	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	รวม	ภาคใต้	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	รวม
เทศบาล	54	258	312	12	63	75
องค์การบริหารส่วนตำบล	330	1,718	2,048	63	216	279
รวม	384	1,976	2,360	75	279	354

2. กรอบการประเมิน

การวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ ประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด เครื่องมือ แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์การประเมิน ตามกรอบการประเมินแสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 กรอบการประเมิน

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1 เพื่อประเมิน ปัจจัยนำเข้า	1. หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ - วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	- ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร - ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร - ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรกับสภาพปัญหาและ ความจำเป็นในการฝึกอบรม	- แบบสอบถาม	- ผู้เข้ารับการอบรม - วิทยากร	- หาค่าเฉลี่ย และค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน - วิเคราะห์เนื้อหาจาก แบบสอบถามปลายเปิด	- ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของหลักสูตร ฝึกอบรม อยู่ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)
	- โครงสร้างหลักสูตร	- ความเหมาะสมของการจัดกลุ่มวิชา ตามโครงสร้างหลักสูตร - ความเหมาะสมของจำนวนหัวข้อ วิชาและระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละ หมวดวิชา - ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ ในแต่ละหัวข้อวิชา				

ตาราง 6 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
	- เนื้อหาของหลักสูตร	- ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา วิชา กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร - ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา วิชา กับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม - ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
2. คุณสมบัตินักวิชาการ	- คุณวุฒิ ความรู้และประสบการณ์ใน เนื้อหาวิชาที่สอน - ความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ - ความสามารถในการสอน การ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์	- ความรู้และประสบการณ์ใน เนื้อหาวิชาที่สอน - ความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ - ความสามารถในการสอน การ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์	- แบบสอบถาม - แบบบันทึกการ สัมภาษณ์ เอกสาร	- ผู้เข้ารับการอบรม - เอกสารประวัติ วิทยากร	- หาค่าเฉลี่ย และค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน - วิเคราะห์เนื้อหาจาก แบบสอบถามปลายเปิด และจากเอกสาร	- ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ คุณสมบัตินักวิชาการอยู่ใน ระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)
3. ทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ - วัสดุอุปกรณ์	- ความเหมาะสมของเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม เอกสาร ประกอบการบรรยาย สื่อการสอน อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ รวมถึงแหล่ง ค้นคว้าทางวิชาการ	- ความเหมาะสมของเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม เอกสาร ประกอบการบรรยาย สื่อการสอน อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ รวมถึงแหล่ง ค้นคว้าทางวิชาการ	- แบบสอบถาม	- ผู้เข้ารับการอบรม - วิทยากร	- หาค่าเฉลี่ย และค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน - วิเคราะห์เนื้อหาจาก แบบสอบถามปลายเปิด และจากเอกสาร	- ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของทรัพยากร สนับสนุนอยู่ในระดับมาก ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)

ตาราง 6 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
	- สถานที่ฝึกอบรม	-ความเหมาะสมของสถานที่ ฝึกอบรม สถานที่ศึกษาดูงาน	- แบบบันทึกการ สำรวจข้อมูลเอกสาร	- เอกสารประกอบการ ฝึกอบรม ได้แก่ คู่มือ การฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น, คู่มือการ ฝึกอบรมหลักสูตร นักพัฒนาชุมชน, เอกสารประกอบการ บรรยาย, CD วิชาการ		
	- เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ฝึกอบรม	-ความพร้อมและความเหมาะสม ของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ในด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ การให้บริการและ การอำนวยความสะดวก				
2. เพื่อประเมิน กระบวนการ ดำเนินงาน โครงการ	1. การจัดดำเนินการ ฝึกอบรม	- ความเหมาะสมของกระบวนการ จัดการฝึกอบรม ตั้งแต่การ เตรียมการฝึกอบรม การ ดำเนินการฝึกอบรม การวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม	- แบบสอบถาม	-ผู้เข้ารับการอบรม - เอกสารสรุปผลการ ประเมินโครงการซึ่ง เป็นการประเมิน ภาพรวมของโครงการ	- หาค่าเฉลี่ยและ ค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน -วิเคราะห์เนื้อหาจาก แบบสอบถามปลายเปิด และจากเอกสาร	-ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมของการจัด ดำเนินการฝึกอบรมอยู่ใน ระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)
	2. การมีส่วนร่วมของ ผู้เข้ารับการอบรม	- ความสนใจ เอาใจใส่ต่อการมา เข้ารับการอบรม - ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการ อบรมกับวิทยากร - ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้เข้ารับ การอบรม	- แบบสอบถาม	-ผู้เข้ารับการอบรม - วิทยากร	- หาค่าเฉลี่ยและ ค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน -วิเคราะห์เนื้อหาจาก แบบสอบถามปลายเปิด	- ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการ มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอยู่ ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)

ตาราง 6 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
		- การให้ความร่วมมือและการตอบสนองต่อกิจกรรมต่างๆที่โครงการจัดขึ้น				
3. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการ	1. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	- ระดับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการอบรม จำแนกตามเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา	- แบบสอบถาม	- ผู้เข้ารับการอบรม	- หาค่าเฉลี่ยและ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)
	2. เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน	- เจตคติต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน	- แบบสอบถาม	- ผู้เข้ารับการอบรม	- หาค่าเฉลี่ยและ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)
4. เพื่อติดตามผลโครงการ	1. การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- ระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา	- แบบติดตามผล การฝึกอบรม	- ผู้ผ่านการอบรม	- หาค่าเฉลี่ยและ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- ผู้ผ่านการอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)

ตาราง 6 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
	2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	- พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน	แบบติดตามผลการฝึกอบรม	-ผู้ผ่านการอบรม -ผู้บังคับบัญชา - ผู้นำชุมชน	- หาค่าเฉลี่ยและ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน -วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด	- ผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากขึ้นไป(ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)
	3. ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	- ระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของผู้ผ่านการอบรม	- แบบติดตามผลการฝึกอบรม	- ผู้นำชุมชน	- หาค่าเฉลี่ยและ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน -วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด	- ผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ)

3. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีทั้งหมด 6 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ฉบับผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร ทรัพยากรสนับสนุน ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ แบ่งเป็นประเด็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จำนวน 6 ข้อ โครงสร้างหลักสูตร จำนวน 6 ข้อ เนื้อหาของหลักสูตร จำนวน 9 ข้อ
2. คุณสมบัติของวิทยากร มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ
3. ด้านทรัพยากรสนับสนุน มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็นประเด็น วัสดุอุปกรณ์ จำนวน 8 ข้อ สถานที่ฝึกอบรม จำนวน 12 ข้อ เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

1. การจัดดำเนินการฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ
2. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 5 เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ฉบับวิทยากร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม ทรัพยากรสนับสนุน

1. หลักสูตรฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็นประเด็น วัตถุประสงค์ของหลักสูตร จำนวน 6 ข้อ โครงสร้างหลักสูตร จำนวน 6 ข้อ เนื้อหาของหลักสูตร จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านทรัพยากรสนับสนุน มีข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็นประเด็นสถานที่ฝึกอบรม จำนวน 9 ข้อ เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบติดตามผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาคณากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ฉบับผู้ผ่านการอบรม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้เขียนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบติดตามผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาคณากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ฉบับผู้บังคับบัญชา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้เขียนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ฉบับที่ 5 แบบติดตามผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาคณากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ฉบับผู้นำชุมชน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้เขียนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ฉบับที่ 6 แบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร เพื่อใช้บันทึกผลการสำรวจข้อมูลเอกสารหลักฐาน ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คุณสมบัติของวิทยากร และวัสดุอุปกรณ์

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำราทางวิชาการ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้ตรงกับนิยามและครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม และแบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร ให้ตรงกับนิยามของประเด็นการประเมิน และเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความคำถามและภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและความสอดคล้องตามนิยาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนในการสื่อความ เลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 มาใช้ในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบอีกครั้ง

5. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 97 คน ผู้ผ่านการอบรม จำนวน 100 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละส่วน (Item total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) ได้ผลดังนี้

5.1 แบบสอบถามฉบับผู้เข้ารับการอบรม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

5.1.1 สอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.32-0.77 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 คุณสมบัติของวิทยากร จำนวน 18 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.58-0.78 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ทรัพยากรสนับสนุน จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.27-0.76 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

5.1.2 สอบถามความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.56-0.81 และมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.50 - 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

5.1.3 สอบถามความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.31 - 0.76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

5.1.4 สอบถามเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.44 - 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

5.2 แบบสอบถามฉบับผู้ผ่านการอบรม โดยสอบถามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.41 - 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.54 - 0.78 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

6. ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ตรวจสอบ ก่อนที่นำไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ไปติดต่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากผู้เข้ารับการอบรมโครงการ พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 44 ด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 29 สิงหาคม - 23 กันยายน 2554 และร่วมสังเกตการณ์ในระหว่างการฝึกอบรม พร้อมทั้งสำรวจข้อมูลจากรายงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ ส่วนแบบสอบถามสำหรับวิทยากร ได้ขอความอนุเคราะห์ ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่วิทยากร หลังจากสิ้นสุดการบรรยาย ในแต่ละหัวข้อวิชา

2. ส่งแบบติดตามผลการฝึกอบรม ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นักพัฒนาชุมชนผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 39-43 สังกัดอยู่ โดยทาง ไปรษณีย์ เพื่อให้ให้นักพัฒนาชุมชน ผู้บังคับบัญชา ผู้นำชุมชน ตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์และเจ้าหน้าที่ของ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถาม กลับคืนมาได้สะดวก

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด และแบบบันทึกการสำรวจข้อมูล เอกสาร ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

2. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และแบบติดตามผลการฝึกอบรม ที่เก็บรวบรวมจากผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร ผู้ผ่านการอบรม และผู้นำชุมชน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ แล้วบันทึกข้อมูลตามคู่มือการลงรหัส ดังนี้

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

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน

รายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละส่วน (Item total correlation)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้ข้อมูลคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิดประกอบ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และทรัพยากรสนับสนุน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

ตอนที่ 3 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 4 ผลการติดตามผลโครงการ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และทรัพยากรสนับสนุน จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร นำผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านตามประเด็นการประเมิน ดังแสดงในตาราง 7-10

1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมด้านหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการอบรม			วิทยากร		
	\bar{X}	S.D	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร						
1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง	4.29	.59	มาก	4.35	.65	มาก
2. เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาของประชาชน	4.35	.60	มาก	4.26	.54	มาก
3. เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาของประชาชน	4.19	.63	มาก	4.30	.56	มาก
4. เพื่อให้สามารถนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	.68	มาก	4.48	.51	มาก
5. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม	4.19	.73	มาก	4.43	.59	มาก
6. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.16	.66	มาก	4.43	.51	มาก
รวม	4.25	.52	มาก	4.38	.39	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการอบรม			วิทยากร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
โครงสร้างหลักสูตร						
1. หมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 4 หัวข้อวิชา 12 ชั่วโมง	3.97	.64	มาก	3.91	.67	มาก
2. หมวดวิชาการบริหารจัดการ จำนวน 3 หัวข้อวิชา 9 ชั่วโมง	3.97	.62	มาก	3.87	.63	มาก
3. หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน 20 หัวข้อวิชา 81 ชั่วโมง	4.10	.73	มาก	4.43	.59	มาก
4. หมวดวิชาเสริม จำนวน 5 หัวข้อวิชา 18 ชั่วโมง	3.90	.62	มาก	3.87	.55	มาก
5. หมวดวิชาการศึกษาดูงาน จำนวน 2 วัน 12 ชั่วโมง	3.85	.71	มาก	4.13	.63	มาก
6. ความเหมาะสมของการจัดกลุ่มวิชาใน โครงสร้างหลักสูตร	3.91	.61	มาก	4.30	.47	มาก
รวม	3.95	.54	มาก	4.09	.39	มาก
เนื้อหาของหลักสูตร						
1. เนื้อหาวิชาส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท และ อำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง	4.21	.63	มาก	4.39	.58	มาก
2. เนื้อหาวิชาเป็นความรู้ที่ทันสมัยและ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	4.18	.66	มาก	4.48	.59	มาก
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ของนักพัฒนาชุมชน	4.27	.67	มาก	4.61	.50	มากที่สุด
4. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	4.03	.64	มาก			
5. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.00	.61	มาก	4.39	.50	มาก
6. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับ วัตถุประสงค์รายวิชา	3.86	.59	มาก	4.43	.59	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการอบรม			วิทยากร		
	\bar{X}	S.D	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
7. มีการกำหนดขอบข่ายเนื้อหาวิชาไว้อย่างชัดเจน	3.92	.55	มาก	4.30	.56	มาก
8. เนื้อหาวิชามีปริมาณเหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรม	3.78	.70	มาก	4.09	.60	มาก
9. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.17	.54	มาก	4.65	.57	มากที่สุด
รวม	4.05	.47	มาก	4.42	.39	มาก
รวมด้านหลักสูตรฝึกอบรม	4.08	.45	มาก	4.31	.31	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร มีความคิดเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาประเด็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ ส่วนประเด็นโครงสร้างหลักสูตร พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาประเด็นความเหมาะสมของเนื้อหาของหลักสูตร พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ ในขณะที่วิทยากร มีความคิดเห็นว่าเนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อเนื้อหา
ของหลักสูตร เกี่ยวกับประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หัวข้อวิชา	ระดับประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
หมวดวิชาพื้นฐาน			
1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.96	.68	มาก
2. โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.08	.67	มาก
3. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน	4.08	.64	มาก
รวม	4.04	.56	มาก
หมวดวิชาการบริหารจัดการ			
4. การวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.13	.64	มาก
5. เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม	4.39	.67	มาก
6. การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.07	.67	มาก
รวม	4.20	.56	มาก
หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง			
7. การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.11	.83	มาก
8. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนท้องถิ่นเชิงบูรณาการ	4.12	.78	มาก
9. แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน	4.03	.73	มาก
10. การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน	4.27	.65	มาก
11. การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาวะแวดล้อมต่อการพัฒนา	4.02	.66	มาก
12. เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน	4.22	.72	มาก
13. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.92	.79	มาก
14. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน	4.38	.64	มาก
15. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล	4.01	.65	มาก
16. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่	3.82	.80	มาก
17. ระบบการติดตามและประเมินผลงาน	3.97	.70	มาก
18. หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน	4.26	.67	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	ระดับประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
19. การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย	4.32	.67	มาก
20. เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน	4.29	.68	มาก
21. ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.35	.61	มาก
22. วิทยาการกระบวนการ	4.71	.50	มากที่สุด
รวม	4.18	.49	มาก
หมวดวิชาเสริม			
23. ระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน	3.89	.72	มาก
24. การพัฒนาบุคลากรและการสมาคม	4.14	.65	มาก
25. ศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป	4.22	.65	มาก
26. สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่	4.15	.57	มาก
27. หลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	4.16	.67	มาก
รวม	4.11	.53	มาก
หมวดวิชาการศึกษาดูงาน			
28. การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง	4.26	.60	มาก
29. โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.36	.60	มาก
30. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.40	.62	มาก
รวม	4.34	.54	มาก
รวมทุกหมวดวิชา	4.17	.45	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความคิดเห็นว่าเนื้อหาวิชาของหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า เนื้อหาวิชาของหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา เรียงลำดับได้แก่ หมวดวิชาการศึกษาดูงาน หมวดวิชาการบริหารจัดการ หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม หมวดวิชาพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามหัวข้อวิชา พบว่า หัวข้อวิชาวิทยาการกระบวนการเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหัวข้อวิชาอื่นๆ เป็นประโยชน์ต่อการ

ปฏิบัติงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ศึกษาดูงานแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เทคนิค และกระบวนการจัดฝึกอบรม การพัฒนาส่งเสริมอาชีพทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจ ชุมชน

สรุปผลการประเมินด้านหลักสูตรฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากทุกประเด็น

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมด้านคุณสมบัติของวิทยากร จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ด้านคุณสมบัติของวิทยากร

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหัวข้อวิชาที่บรรยาย	4.29	.54	มาก
2. มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.26	.51	มาก
3. มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	4.16	.57	มาก
4. ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน	3.97	.60	มาก
5. ความสามารถในการใช้สื่อทัศนูปกรณ์	3.98	.56	มาก
6. มีความกระตือรือร้นและตั้งใจ	4.22	.50	มาก
7. มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมอารมณ์ได้	4.29	.56	มาก
8. มีการวางตัวเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร	4.37	.55	มาก
9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.37	.55	มาก
10. มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา ก่อนการบรรยาย	4.00	.69	มาก
11. สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา	3.99	.65	มาก
12. การบรรยายชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.08	.59	มาก
13. ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม	4.01	.65	มาก
14. การใช้เวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	4.06	.57	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
15. จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	4.15	.55	มาก
16. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมคิด วิเคราะห์ และฝึกปฏิบัติจริง	4.18	.63	มาก
17. เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง	4.22	.68	มาก
18. สามารถตอบปัญหาและข้อซักถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	4.22	.62	มาก
รวม	4.16	.43	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของวิทยากรโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ ได้แก่ วิทยากรมีการวางตัวเหมาะสมกับการเป็นวิทยากรและมีความเชื่อมั่นในตนเอง วิทยากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อวิชาที่บรรยาย วิทยากรมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมด้านทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรด้านทรัพยากรสนับสนุน

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการอบรม			วิทยากร		
	\bar{X}	S.D	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
วัสดุอุปกรณ์						
1. คู่มือการฝึกอบรมมีความชัดเจนและสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนระหว่างการฝึกอบรมได้	3.77	.76	มาก			
2. เอกสารประกอบการบรรยายหรือสื่อการสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	3.70	.74	มาก			

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการอบรม			วิทยากร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3. เอกสารประกอบการบรรยายหรือสื่อการสอนมีเนื้อหาที่ทันสมัย	3.81	.67	มาก			
4. เอกสารประกอบการบรรยายหรือสื่อการสอนมีความน่าสนใจ	3.73	.70	มาก			
5. เอกสารประกอบการบรรยายเป็นประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้	3.89	.72	มาก			
6. เอกสารประกอบการบรรยาย สื่อการสอน และวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอและมีคุณภาพ	3.75	.69	มาก			
7. อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์มีประสิทธิภาพและทันสมัย	3.95	.67	มาก			
8. มีแหล่งค้นคว้าทางวิชาการแก่ผู้เข้าอบรม เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด และมีความสะดวกในการค้นคว้าหรือหาความรู้เพิ่มเติม	2.96	1.06	ปานกลาง			
รวม	3.70	.59	มาก			
สถานที่ฝึกอบรม						
1. สถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวกต่อการเดินทาง	3.97	.80	มาก	3.83	.78	มาก
2. สถานที่ฝึกอบรมมีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.81	.75	มาก	3.96	.98	มาก
3. สถานที่ฝึกอบรมมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและไม่มีเสียงรบกวนต่อการฝึกอบรม	3.66	.93	มาก	4.04	.71	มาก
4. ขนาดของห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม	3.80	.74	มาก	4.13	.55	มาก
5. การจัดห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับรูปแบบของกิจกรรมการเรียนการสอน	3.78	.89	มาก	4.13	.76	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการอบรม			วิทยากร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
6. ระบบเสียงในห้องฝึกอบรมมีความชัดเจน	3.65	.82	มาก	4.26	.86	มาก
7. ห้องฝึกอบรมมีแสงสว่างที่พอเหมาะ	3.74	.77	มาก	4.09	.67	มาก
8. อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ	3.15	1.09	ปานกลาง	3.91	.95	มาก
9. ความสะอาดของห้องฝึกอบรม	3.21	1.06	ปานกลาง	4.04	.82	มาก
10. สถานที่ศึกษาดูงานสอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้าอบรม	4.07	.71	มาก	4.04	.62	มาก
11. สถานที่ศึกษาดูงานเอื้อต่อการเรียนรู้	4.16	.66	มาก	3.83	.78	มาก
12. สถานที่ศึกษาดูงานสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร	4.16	.69	มาก	3.96	.98	มาก
รวม	3.77	.59	มาก	4.04	.71	มาก
เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม						
1. เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีจำนวนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.05	.81	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด
2. ความสามารถในการประสานงานและการติดต่อให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา	4.19	.70	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.19	.70	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด
4. ความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.32	.64	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด
5. ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.28	.66	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด
6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและแสดงความเป็นมิตร	4.47	.60	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด
7. ให้ความเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการให้บริการ	4.37	.71	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด
8. ให้ข้อมูลและคำแนะนำในการขอรับบริการได้อย่างชัดเจน	4.29	.71	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด
รวม	4.27	.61	มาก	4.57	0.40	มากที่สุด
รวมด้านทรัพยากรสนับสนุน	3.89	.50	มาก	4.29	.44	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร มีความคิดเห็นว่ทรัพยากรสนับสนุนโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาประเด็นวัสดุอุปกรณ์ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า แหล่งค้นคว้าทางวิชาการแก่ผู้เข้าอบรม เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มีความสะดวกในการค้นคว้าหรือหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์มีประสิทธิภาพ และทันสมัย เอกสารประกอบการบรรยายเป็นประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ เอกสารประกอบการบรรยายหรือสื่อการสอนมีเนื้อหาที่ทันสมัย

ประเด็นสถานที่ฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ความสะอาดของห้องฝึกอบรม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานที่ศึกษาดูงานเอื้อต่อการเรียนรู้ สถานที่ศึกษาดูงานสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร สถานที่ศึกษาดูงานสอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้าอบรม ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ระบบเสียงในห้องฝึกอบรมมีความชัดเจน ขนาดของห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม การจัดห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับรูปแบบของกิจกรรมการเรียนการสอน

ประเด็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและแสดงความเป็นมิตร เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมให้ความเอาใจใส่ และกระตือรือร้นในการให้บริการ เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกข้อ

สรุปผลการประเมินด้านทรัพยากรสนับสนุนตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร พบว่า ด้านทรัพยากรสนับสนุน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนประเด็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก และวิทยากรมีความคิดเห็นว่เจ้าหน้าที่ดำเนินการอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ ได้แก่ การจัดทำแผนการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร โดยนำผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตาราง 11-12

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมด้านการจัดการดำเนินการฝึกอบรม จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ด้านการจัดดำเนินการฝึกอบรม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. มีการประชาสัมพันธ์โครงการล่วงหน้าและทั่วถึง	4.15	.68	มาก
2. มีช่องทางการสมัครเข้ารับการอบรมที่หลากหลาย	4.24	.72	มาก
3. มีการให้ข้อมูลและแจ้งรายละเอียดในการเตรียมตัวก่อนเข้ารับการอบรม	4.18	.83	มาก
4. ความเหมาะสมของขั้นตอนการรายงานตัวและรับลงทะเบียน	4.24	.64	มาก
5. ความสะดวกในการชำระค่าลงทะเบียน	4.23	.64	มาก
6. การปฐมนิเทศและแนะนำรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนในระหว่างการฝึกอบรม	4.24	.63	มาก
7. การจัดตารางฝึกอบรมครบถ้วนตามเนื้อหาวิชาในหลักสูตร	3.88	.82	มาก
8. การจัดลำดับเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.86	.79	มาก
9. การประสานงานและการอำนวยความสะดวกระหว่างการฝึกอบรม	4.04	.76	มาก
10. มีการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมหมุนเวียนกันรับผิดชอบภารกิจต่างๆในแต่ละวันอย่างเหมาะสม (กลุ่มกิจกรรมประจำวัน)	4.27	.59	มาก
11. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตลอดการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.04	.72	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
12. การจัดดำเนินงานฝึกอบรมเป็นไปตามระเบียบของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	4.10	.68	มาก
13. การดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามตารางเวลาการฝึกอบรม	3.93	.81	มาก
14. กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์รายวิชา	4.12	.70	มาก
15. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกายมีความเหมาะสม (กิจกรรมออกกำลังกาย/แข่งขันกีฬา)	3.81	.73	มาก
16. การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีความเหมาะสม	4.14	.66	มาก
17. การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่มีความเหมาะสม	4.05	.76	มาก
18. การวัดและการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.02	.63	มาก
19. กระบวนการวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสม	4.00	.66	มาก
20. เกณฑ์การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสม	3.98	.66	มาก
รวม	4.08	.50	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความคิดเห็นว่าการจัดดำเนินการฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมหมุนเวียนกันรับผิดชอบภารกิจต่างๆ ในแต่ละวันอย่างเหมาะสม (กลุ่มกิจกรรมประจำวัน) ความเหมาะสมของการปฐมนิเทศและแนะนำรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนในระหว่างการฝึกอบรม ความเหมาะสมของขั้นตอนการรายงานตัวและรับลงทะเบียน

2.2 ผลการประเมินด้านการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ด้านการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

รายการประเมิน	ผู้เข้ารับการอบรม			วิทยากร		
	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มาเข้าอบรมตามกำหนดเวลาโดยพร้อมเพรียงกันตลอดทั้งหลักสูตร	4.41	.55	มาก	4.17	.58	มาก
2. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โครงการจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.40	.55	มาก	4.39	.50	มาก
3. มีความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.42	.57	มาก	4.35	.49	มาก
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตอบข้อซักถามของวิทยากร	3.99	.73	มาก	4.17	.78	มาก
5. ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด	4.41	.64	มาก			
6. สัมพันธภาพและการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม	4.38	.57	มาก	4.61	.50	มากที่สุด
รวม	4.34	.47	มาก	4.34	.38	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้เข้ารับการอบรมมาเข้ารับการอบรมโดยพร้อมเพรียงกันตลอดทั้งหลักสูตร ผู้เข้ารับการอบรมประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีสัมพันธภาพและการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ มีส่วนร่วมในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร โดยนำผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตาราง 13-14

3.1 ผลการประเมินความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อผลผลิตของโครงการ ด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

หัวข้อวิชา	ระดับความรู้ความเข้าใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
หมวดวิชาพื้นฐาน			
1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.93	.65	มาก
2. โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.99	.62	มาก
3. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน	4.05	.58	มาก
รวม	3.99	.54	มาก
หมวดวิชาการบริหารจัดการ			
4. การวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.00	.60	มาก
5. เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม	4.23	.62	มาก
6. การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.99	.64	มาก
รวม	4.07	.54	มาก
หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง			
7. การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.88	.78	มาก
8. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ	4.01	.67	มาก
9. แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน	3.84	.76	มาก
10. การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน	4.19	.65	มาก
11. การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานะแวดล้อมต่อการพัฒนา	4.02	.65	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	ระดับความรู้ความเข้าใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
12. เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน	4.06	.67	มาก
13. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.82	.78	มาก
14. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน	4.21	.59	มาก
15. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล	3.94	.69	มาก
16. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่	3.79	.85	มาก
17. ระบบการติดตามและประเมินผลงาน	3.86	.69	มาก
18. หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน	4.06	.59	มาก
19. การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย	4.09	.75	มาก
20. เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน	4.00	.65	มาก
21. ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.11	.58	มาก
22. วิทยาการกระบวนการ	4.46	.54	มาก
รวม	4.02	.47	มาก
หมวดวิชาเสริม			
23. ระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน	3.82	.68	มาก
24. การพัฒนาบุคลิกภาพและการสมาคม	3.98	.75	มาก
25. ศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป	4.07	.67	มาก
26. สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.98	.66	มาก
27. หลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบทางละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	4.03	.67	มาก
รวม	3.98	.56	มาก
หมวดวิชาการศึกษาดูงาน			
28. การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง	4.14	.63	มาก
29. โครงการพระราชดำริศึกษากับพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.23	.57	มาก
30. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.22	.58	มาก
รวม	4.20	.55	มาก
รวมทุกหมวดวิชา	4.03	.44	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชาเรียงลำดับ ได้แก่ หมวดวิชาการศึกษาดูงาน หมวดวิชาการบริหารจัดการ หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาเสริม เมื่อจำแนกตามหัวข้อวิชา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมในระดับมากทุกหัวข้อวิชา เรียงตามลำดับ ได้แก่ วิทยาการกระบวนการ โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม

3.2 ผลการประเมินด้านเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อผลผลิตของโครงการ ด้านเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน

เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. งานพัฒนาชุมชนเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	4.65	.50	มากที่สุด
2. งานพัฒนาชุมชนเป็นการส่งเสริมหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมอันนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน	4.69	.46	มากที่สุด
3. การพัฒนาชุมชนเป็นการกระตุ้นให้ชาวบ้านได้ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง	4.69	.49	มากที่สุด
4. การแสวงหาผู้นำชุมชนเป็นประโยชน์กับงานพัฒนาชุมชน	4.61	.59	มากที่สุด
5. การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการให้การศึกษาแก่ประชาชนเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ หรือช่วยเหลือตนเองได้	4.65	.50	มากที่สุด
6. การพัฒนาชุมชนเป็นความพยายามที่หวังผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์	4.52	.60	มากที่สุด
7. นักพัฒนาชุมชนเป็นเพียงผู้ประสานงานและให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ชาวบ้าน	4.27	.88	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
8. นักพัฒนาชุมชนเป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตนให้แก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.59	.57	มากที่สุด
9. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชน	4.81	.42	มากที่สุด
10. การทำงานพัฒนาชุมชนต้องใช้องค์กรและทรัพยากรที่มีในชุมชนเป็นอันดับแรก	4.67	.53	มากที่สุด
รวม	4.61	.38	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชนในระดับมาก 1 ข้อ คือ นักพัฒนาชุมชนเป็นเพียงผู้ประสานงานและให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ชาวบ้าน ส่วนข้ออื่นๆ มีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการติดตามผลโครงการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามผลโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2554 จำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่รุ่นที่ 39-43 ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม และด้านความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้นำชุมชน โดยนำผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตาราง 15-18

4.1 ผลการประเมินด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ด้านการนำ
ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หัวข้อวิชา	ระดับการนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
หมวดวิชาพื้นฐาน			
1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.70	.69	มาก
2. โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	3.75	.76	มาก
3. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน	4.05	.74	มาก
รวม	3.84	.63	มาก
หมวดวิชาการบริหารจัดการ			
4. การวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	3.81	.74	มาก
5. เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม	3.87	.76	มาก
6. การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.79	.62	มาก
รวม	3.81	.61	มาก
หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง			
7. การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่น	3.64	.77	มาก
8. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ	3.59	.72	มาก
9. แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม ภารกิจถ่ายโอน	3.69	.80	มาก
10. การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน	3.94	.76	มาก
11. การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาวะแวดล้อมต่อ การพัฒนา	3.81	.71	มาก
12. เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน	3.53	.74	มาก
13. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.39	.71	ปานกลาง
14. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และ วิสาหกิจชุมชน	3.65	.67	มาก
15. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น กับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล	3.51	.81	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	ระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
16. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่	3.70	.73	มาก
17. ระบบการติดตามและประเมินผลงาน	3.67	.72	มาก
18. หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน	3.94	.70	มาก
19. การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย	3.53	.85	มาก
20. เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน	3.69	.84	มาก
21. ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน	3.97	.74	มาก
22. วิทยาการกระบวนการ	3.87	.86	มาก
รวม	3.70	.52	มาก
หมวดวิชาเสริม			
23. ระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน	3.86	.68	มาก
24. การพัฒนาบุคลากรและการสมาคม	4.03	.72	มาก
25. ศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป	3.92	.77	มาก
26. สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.86	.74	มาก
27. หลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบและเมตตา และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	3.74	.75	มาก
รวม	3.87	.61	มาก
หมวดวิชาการศึกษาดูงาน			
28. การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง	3.96	.69	มาก
29. โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	3.99	.72	มาก
30. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.09	.72	มาก
รวม	4.02	.65	มาก
รวมทุกหมวดวิชา	3.78	.50	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา เรียงลำดับ ได้แก่ หมวดวิชาการศึกษาดูงาน หมวดวิชาเสริม

หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาการบริหารจัดการ หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง เมื่อจำแนกตามหัวข้อวิชา พบว่า ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ หัวข้อวิชาแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หัวข้อวิชาการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน หัวข้อวิชาการพัฒนาบุคลากรและการสมาคม และมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 หัวข้อวิชา ได้แก่ หัวข้อวิชาการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4.2 ผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้นำชุมชน ดังแสดงในตาราง 16-17

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	ผู้ผ่านการอบรม			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ
1. สสำรวจบริบทชุมชนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ของชุมชน ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านในชุมชน	4.03	.65	มาก	4.22	.62	มาก
2. วิเคราะห์สภาวะการณ์ของชุมชนที่เป็นอยู่จริงร่วมกับคนในชุมชนเพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ตรงตามความต้องการ	4.01	.60	มาก	4.18	.65	มาก
3. จัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานความต้องการของชาวบ้านในชุมชน	4.07	.72	มาก	4.23	.64	มาก
4. ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของชาวบ้านในชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของชุมชน	3.90	.76	มาก	4.24	.68	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	ผู้ผ่านการอบรม			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ
5. แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงปรึกษาผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน	4.17	.74	มาก	4.30	.70	มาก
6. ดูแลส่งเสริมและกระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนมีความสนใจ ความเข้าใจ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน	4.08	.73	มาก	4.25	.64	มาก
7. ร่วมทำงานพัฒนาชุมชนกับชาวบ้านในชุมชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง	4.23	.66	มาก	4.36	.70	มาก
8. กระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนดำเนินกิจกรรมโครงการตามแผนงานที่วางไว้	4.01	.68	มาก	4.27	.63	มาก
9. เปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล	4.24	.79	มาก	4.38	.79	มาก
10. สนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ ของชาวบ้านในชุมชน	4.39	.59	มาก	4.49	.73	มาก
11. ร่วมไกล่เกลี่ยและสร้างความเข้าใจอันดีเมื่อเกิดความขัดแย้งในชุมชน	4.07	.71	มาก	4.17	.76	มาก
12. ประสานงานกับทางราชการในการให้ความรู้ หรือส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของชาวบ้านในชุมชน	4.21	.61	มาก	4.32	.75	มาก
13. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพผลผลิตตลอดจนสร้างพลังกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน	4.04	.70	มาก	4.25	.71	มาก
14. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล	3.75	.87	มาก	4.10	.72	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ผู้ผ่านการอบรม			ผู้บังคับบัญชา		
	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติ
15. ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้พัฒนาท้องถิ่นของตน	4.06	.67	มาก	4.19	.78	มาก
16. ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านสังคม สงเคราะห์และสวัสดิการสังคมแก่ชาวบ้านในชุมชน	4.29	.64	มาก	4.39	.89	มาก
17. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ชาวบ้านในชุมชนร่วมกันจัดขึ้น	4.23	.64	มาก	4.36	.80	มาก
18. ประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน	4.49	.63	มาก	4.52	.65	มากที่สุด
รวม	4.13	.47	มาก	4.29	.55	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนรับทราบโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ที่มีต่อพฤติกรรมกา
ปฏิบัติงานผู้ผ่านการอบรม

พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน	ผู้นำชุมชน		
	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรม กาปฏิบัติ
1. สสำรวจบริบทชุมชนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ของชุมชน ทั้ง ในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านในชุมชน	3.73	.71	มาก
2. วิเคราะห์สภาพการณของชุมชนที่เป็นอยู่จริงร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ตรง ตามความต้องการ	3.75	.75	มาก
3. จัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานความต้องการ ของชาวบ้านในชุมชน	3.89	.81	มาก
4. ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของชาวบ้านในชุมชนเพื่อการแก้ไข ปัญหาร่วมกันของชุมชน	3.79	.86	มาก
5. แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นทีปรึกษากลุ่มในการพัฒนา ชุมชนของท้องถิ่นของตน	3.90	.81	มาก
6. ดูแลส่งเสริมและกระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนมีความสนใจ ความ เข้าใจ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน	3.77	.90	มาก
7. ร่วมทำงานพัฒนาชุมชนกับชาวบ้านในชุมชนอย่างใกล้ชิดและ ต่อเนื่อง	3.91	.85	มาก
8. กระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนดำเนินกิจกรรม โครงการการตาม แผนงานที่วางไว้	3.82	.74	มาก
9. เปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมี เหตุผล	3.94	.79	มาก
10. สนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ ของชาวบ้าน ในชุมชน	4.02	.83	มาก
11. ร่วมไกล่เกลี่ยและสร้าง ความเข้าใจอันดีเมื่อเกิดความขัดแย้งใน ชุมชน	3.79	.88	มาก
12. ประสานงานกับทางราชการในการให้ความรู้ หรือส่งเสริมทักษะ อาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของชาวบ้านในชุมชน	3.93	.89	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ผู้นำชุมชน		
	\bar{X}	S.D	ระดับพฤติกรรม การปฏิบัติ
13. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพผลผลิตตลอดจนสร้างพลังกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน	3.81	.92	มาก
14. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล	3.68	.93	มาก
15. ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้พัฒนาท้องถิ่นของตน	3.83	.84	มาก
16. ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมแก่ชาวบ้านในชุมชน	3.94	.84	มาก
17. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชาวบ้านในชุมชนร่วมกันจัดขึ้น	3.87	.89	มาก
18. ประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน	3.92	.88	มาก
รวม	3.85	.65	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ ได้แก่ สนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่างๆ ของชาวบ้านในชุมชน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการแก่ชาวบ้านในชุมชน เปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล

4.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน จากแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ที่มีต่อความพึงพอใจ
ต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. สสำรวจบริบทชุมชนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ของชุมชน ทั้งใน ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ปัญหาและ ความต้องการของชาวบ้านในชุมชน	4.02	.69	มาก
2. วิเคราะห์สภาพการณ์ของชุมชนที่เป็นอยู่จริงร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ตรงตาม ความต้องการ	4.11	.77	มาก
3. จัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานความต้องการของ ชาวบ้านในชุมชน	4.19	.77	มาก
4. ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของชาวบ้านในชุมชนเพื่อการแก้ไข ปัญหาร่วมกันของชุมชน	4.12	.80	มาก
5. แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนา ชุมชนของท้องถิ่นของตน	4.17	.74	มาก
6. ดูแลส่งเสริมและกระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนมีความสนใจ ความ เข้าใจ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน	4.17	.80	มาก
7. ร่วมทำงานพัฒนาชุมชนกับชาวบ้านในชุมชนอย่างใกล้ชิดและ ต่อเนื่อง	4.25	.79	มาก
8. กระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนดำเนินกิจกรรม โครงการการตาม แผนงานที่วางไว้	4.06	.73	มาก
9. เปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์กิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล	4.22	.77	มาก
10. สนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ ของชาวบ้านใน ชุมชน	4.27	.75	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
11. ร่วมไกล่เกลี่ยและสร้างความเข้าใจอันดีเมื่อเกิดความขัดแย้งในชุมชน	4.10	.81	มาก
12. ประสานงานกับทางราชการในการให้ความรู้ หรือส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของชาวบ้านในชุมชน	4.16	.81	มาก
13. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพผลผลิตตลอดจนสร้างพลังกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน	4.11	.78	มาก
14. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล	4.00	.88	มาก
15. ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้พัฒนาท้องถิ่นของตน	4.04	.76	มาก
16. ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมแก่ชาวบ้านในชุมชน	4.15	.76	มาก
17. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชาวบ้านในชุมชนร่วมกันจัดขึ้น	4.14	.80	มาก
18. ประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน	4.17	.83	มาก
รวม	4.14	.60	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนสนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่างๆ ของชาวบ้านในชุมชน นักพัฒนาชุมชนร่วมทำงานพัฒนาชุมชนกับชาวบ้านในชุมชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง นักพัฒนาชุมชนเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำเสนอข้อมูลเชิงบรรยาย จำแนกตามประเด็นการประเมิน ดังนี้

5.1 หลักสูตรฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรได้ให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรฝึกอบรม โดยจัดกลุ่มคำตอบตามประเด็นการประเมินและนำเสนอเชิงบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างหลักสูตร

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าคุณควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม หัวข้อ การบริหารงานบุคคลและการดำเนินงานทางวินัย, การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชน ส่วนวิทยากรมีความคิดเห็นว่าคุณควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมหัวข้อวิชา การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน, หัวข้อวิชาเทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน จาก 3 ชั่วโมง เป็น 6 ชั่วโมง ส่วนหัวข้อวิชาการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ไม่ควรนำไปรวมกับวิชาอื่น เพราะจะทำให้ขาดความสมบูรณ์และชัดเจนในโครงสร้างเนื้อหาวิชา

เนื้อหาของหลักสูตร

1. เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสม มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน และสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม โดยหัวข้อวิชาที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมมากที่สุด 5 อันดับ คือ 1) การบริหารงานบุคคลและการดำเนินงานทางวินัย 2) วิทยากรกระบวนการ 3) การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน 4) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ 5) การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน

2. เนื้อหาวิชาที่มีซ้ำซ้อนกัน คือ 1) หัวข้อวิชาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กับ หัวข้อวิชาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่ และ หัวข้อวิชาโครงการพระราชดำริ ศึกษากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีความซ้ำซ้อนในขอบเขตเนื้อหาเรื่องการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท 2) หัวข้อวิชาวิทยากรกระบวนการ กับ หัวข้อวิชาเทคนิคกระบวนการจัดฝึกอบรม 3) หัวข้อวิชาการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน กับ หัวข้อวิชาการส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล

3. หัวข้อวิชาที่ควรเพิ่มเติม ได้แก่ หลักการเขียนโครงการและการประเมินผลโครงการ, ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชน, จัดการความขัดแย้ง, การสร้างมวลชนสัมพันธ์, การสร้างภาวะผู้นำ, จิตวิทยาชุมชนและการให้คำปรึกษา, การประเมินองค์กร, การจัดทำแผนชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ, วิทยาศาสตร์การกีฬากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตลิติสวัสดิภาพเด็กเยาวชน และคนพิการ, การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ศึกษาดูงานด้านการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ส่วนหัวข้อวิชาระบบสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน ควรเพิ่มรายละเอียดเรื่องระบบสารสนเทศในการจัดการเบียดบังชีพ

4. ควรเน้นสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม เพราะมนุษย์ทุกวันนี้มีแต่ความเห็นแก่ตัว แกร่งแย่งกันทำมาหากินเพื่อความอยู่รอด ทำให้คนที่มีโอกาสที่ดีกว่าเขาเปรียบคนที่อ่อนแอกว่าขาดหลักธรรมในจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในสังคม

5. ควรเน้นวิชาเชิงทักษะและการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น เพราะการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ จะทำให้สามารถจดจำรูปแบบ วิธีการดำเนินงาน และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้นำชุมชน ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนให้มีความสอดคล้องกับสภาพการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพราะหลังจากที่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานแล้วพบว่าเนื้อหาวิชาบางเรื่องไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ และควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีเนื้อหาวิชาที่มีรายละเอียดที่เจาะลึกมากขึ้น เน้นการฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริง

5.2 คุณสมบัติของวิทยากร

ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะด้านคุณสมบัติของวิทยากร โดยนำเสนอข้อมูลเชิงบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

1. วิทยากรไม่ควรบรรยายตามเนื้อหาที่ปรากฏในสไลด์ PowerPoint ทุกตัวอักษร
2. ควรสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม ถ้าหากผู้เข้าอบรมขาดความสนใจในการฟังบรรยายควรมีเทคนิคในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจอยู่ตลอดเวลา เช่น การเล่นเกมหรือใช้เทคนิควิธีการให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
3. วิทยากรบางท่านบรรยายโดยเน้นเนื้อหาเชิงวิชาการมากเกินไป ทำให้น่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ และเข้าใจยาก

4. วิทยากรควรนำความรู้หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมายกตัวอย่างประกอบการบรรยาย
5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือเชิญนักพัฒนาชุมชนที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. วิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เวลาบรรยายทำให้ง่วงนอน ไม่น่าสนใจ ควรปรับไปใช้รูปแบบการสอนของอาจารย์พรชัย แก้วประเสริฐ (วิทยากรกระบวนการ)
7. เนื้อหาน่าสนใจแต่วิทยากรถ่ายทอดออกมาไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา
8. ควรเชิญวิทยากรจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

9. วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชนโดยตรง เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ก็สามารถติดต่อสอบถามเพื่อขอคำปรึกษาได้

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร โดยทำการเก็บข้อมูลจากเอกสารประวัติวิทยากร พบว่า วิทยากรของโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 รุ่นที่ 44 มีคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่บรรยาย โดยวิทยากรร้อยละ 90 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีประวัติการทำงาน และประสบการณ์การเป็นวิทยากร ที่สอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่บรรยาย โดยวิทยากรร้อยละ 70 ได้รับเชิญมาบรรยายให้กับโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน อย่างต่อเนื่องมาตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจัดโครงการในปีงบประมาณ 2549

5.3 ทรัพยากรสนับสนุน

ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม โดยจัดกลุ่มคำตอบตามประเด็นการประเมินและนำเสนอเชิงบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นวัสดุอุปกรณ์

1. ควรมีคอมพิวเตอร์หรือจุดบริการอินเทอร์เน็ตฟรี ให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ในการทำงาน ศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพราะเมื่ออบรมเสร็จในแต่ละวันก็เป็นช่วงเย็นแล้ว หากไปใช้บริการที่ร้านอินเทอร์เน็ต รู้สึกไม่ปลอดภัย

2. สื่อ PowerPoint ไม่ควรมีรูปการ์ตูนมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม สนใจรูปการ์ตูนมากกว่าเนื้อหาที่น่าสนใจ นอกจากนี้ควรปรับปรุงเนื้อหาในสื่อ PowerPoint ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่จริงๆ ไม่ควรเป็นเชิงวิชาการมากเกินไป

3. ควรแจกเอกสารประกอบการบรรยายในแต่ละรายวิชาก่อนการอบรม หรือรวบรวมเอกสารการสอนทุกรายวิชาไว้ในเล่มเดียว เพราะบางครั้งมองที่จอโปรเจคเตอร์ไม่เห็น วิทยากรสอนเร็ว จดบันทึกไม่ทัน ถ้าได้เอกสารก่อนจะสามารถเพิ่มเติมในส่วนของรายละเอียดได้

4. ควรเพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องปริ้นเตอร์ สำหรับให้ผู้เข้าอบรมใช้พิมพ์รายงาน เช่น จัดคอมพิวเตอร์ให้อย่างน้อยกลุ่มกิจกรรมละ 1 เครื่อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร โดยทำการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ คู่มือฝึกอบรมบุคลากร คู่มือหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน และเอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากร พบว่า ศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้จัดทำคู่มือฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น และคู่มือหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน เพื่อแจกให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นเอกสารประกอบการอบรมที่สำคัญ เนื่องจากได้รวบรวมเอกสาร ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มารยาท และวิธีการสมาคมที่สำคัญ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำไปใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติตนระหว่างการอบรม และสามารถนำไปเป็นคู่มือประกอบการปฏิบัติงานได้ ส่วนคู่มือหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม ระเบียบสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาและอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวปฏิบัติตลอดการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับแจกเอกสารเหล่านี้ในวันที่มาลงทะเบียนเข้ารับการอบรม ส่วนเอกสารประกอบการบรรยายหรือสื่อการสอนนั้น โดยส่วนใหญ่วิทยากรจะใช้สื่อ PowerPoint ในการนำเสนอ และไม่ได้แจกเอกสารการก่อนการบรรยาย เพราะต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจในการฟังบรรยายจากวิทยากร แต่อย่างไรก็ตามศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รวบรวมไฟล์ข้อมูลการบรรยายบันทึกลงแผ่น CD-Rom วิชาการ แจกให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมในวันสุดท้ายของการอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

ประเด็นสถานที่ฝึกอบรม

1. การเดินทางมาสถานที่ฝึกอบรม (โรงแรม) สะดวก เพราะใกล้แหล่งชุมชน
2. ขนาดของห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสม กว้างขวางดี แต่ควรปรับปรุงเรื่องความสะดวกให้มากกว่านี้ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก เครื่องปรับอากาศไม่ค่อยเย็น ฝุ่นละอองในห้องฝึกอบรมมีเยอะมาก ระบบเสียงไม่ค่อยชัดเจน เสียงก้องเกินไป

3. ห้องพักไม่สะอาด มีแมลงสาบ อุปกรณ์ในห้องพักมีปัญหาบ่อย เช่น อุปกรณ์ในห้องน้ำชำรุด เครื่องปรับอากาศไม่เย็น น้ำเครื่องปรับอากาศรั่ว แต่ขอชมเชยพนักงานโรงแรมทำความสะอาดได้เรียบร้อยดี

4. ควรปรับปรุงเรื่องอาหารทั้งด้านคุณภาพ รสชาติ ปริมาณ อาหารควรมีความหลากหลายมากกว่านี้ และจัดให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าพัก

5. การจัดอบรมที่โรงแรมทำให้ทำให้ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติม เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด เป็นต้น

5. สถานที่ศึกษาดูงานมีความเหมาะสมเพราะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงๆ

ประเด็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีน้อยเกินไป
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมปฏิบัติหน้าที่ดีมาก
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นผู้หญิงแต่งกายไม่เหมาะสมใส่กระโปรงสั้นเกินไป
4. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเอาใจใส่ดูแลผู้เข้าอบรมทุกด้าน ไม่ถือตัว น่าชื่นชม
5. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยิ้มแย้ม เป็นกันเอง อธิบายดีดีมาก ร้องเพลงเพราะ
6. เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติกับผู้เข้ารับการอบรมอย่างเสมอภาคกัน และมีความเข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบให้มากกว่านี้
7. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอธิบายดี มีความเป็นกันเอง เป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน ดูแลเป็นอย่างดีตลอดการอบรม
8. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความตั้งใจและทุ่มเทต่อการจัดอบรมสูง

5.4 การจัดทำเนิการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะด้านการจัดทำเนิการฝึกอบรม โดยนำเสนอเชิงบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

1. การอบรมโดยใช้วิธีการบรรยายมีมากเกินไป ควรเน้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรอย่างจริงจัง จัดฝึกประสบการณ์ในพื้นที่จริง
2. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และกิจกรรมสร้างสรรค์เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรมได้มากทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสนิทกันได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นควรจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในสัปดาห์แรกและควรจัดให้มีหลายวัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักกันอย่างทั่วถึง
3. หลักสูตรได้ให้ประสบการณ์การดูงานแท้จริง ไม่เน้นเรื่องการไปเที่ยวหรือบันเทิง

4. ควรให้มีการศึกษาดูงานมากกว่า 2 แห่ง เพราะการศึกษาดูงานทำให้มีโอกาสสัมผัสหรือเห็นการปฏิบัติงานจริงที่เป็นรูปธรรมที่yakต่อการนำเสนอในชั้นเรียน จะทำให้สามารถนำเสนอประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนได้เป็นผลสำเร็จที่ดีกว่า

5. จำนวนผู้เข้าอบรมมากเกินไป ทำให้รู้จักกันไม่ทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารการประเมินโครงการ พบว่า มีการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละรายวิชา และประเมินความพึงพอใจในในการเข้าร่วมโครงการหลังจากสิ้นสุดการอบรม ซึ่งเป็นการประเมินระหว่างการฝึกอบรม แต่ยังไม่มีการติดตามผลหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงทำให้ผู้บริหารและผู้รับชอบโครงการ ได้รับทราบข้อมูลที่จะนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาโครงการเพียงบางส่วนเท่านั้น

5.5 การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

วิทยากรยังได้ให้ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม โดยนำเสนอเชิงบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการซักถามปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร
2. ควรจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและประสานงานกับวิทยากรในระหว่างการอบรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อครูผู้มาให้ความรู้ เป็นการแสดงความใส่ใจดูแลตามสมควร ซึ่งจะทำให้ภาพลักษณ์ของผู้เข้าอบรมดีขึ้น และเป็นการปลูกฝังมารยาททางสังคมที่ดี

5.6 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการอบรม และผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นว่าคุณผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงทางบวก และสอดคล้องกับหลักการตลอดจนแนวคิดของการพัฒนาชุมชนสามารถสรุปประเด็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม ได้ดังนี้

1. สามารถประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อมาให้ความรู้และเพิ่มทักษะแก่ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับชาวบ้านในชุมชนได้เป็นอย่างดี
2. ร่วมทำงานกับชุมชนและลงพื้นที่แสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำแผนพัฒนาชุมชนมากขึ้น

3. มีการประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรมให้ประชาชนทราบโดยทั่วกันและรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้านในชุมชนมากขึ้น
4. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและตอบสนองความต้องการของชุมชน
5. แสวงหาผู้นำท้องถิ่นกับกลุ่มชุมชน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือสังคมสงเคราะห์แก่ชาวบ้านในชุมชน
6. สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชน และร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ส่งเสริมกระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนมีความเข้าใจ สนใจ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนของตนเอง
7. ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของชุมชน ให้ชุมชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
8. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพและพัฒนาในทางที่ดีขึ้นอย่างเต็มความสามารถ เสียสละ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
9. มีความสนใจ และตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น
10. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของประชาชน
11. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากยิ่งขึ้นมีการวางแผนการทำงานที่ดี
12. กล้าแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น มีความสามารถในการพูดในที่ชุมชน และปรับตัวเข้ากับชุมชนได้เป็นอย่างดี
13. มีความกระตือรือร้นและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
14. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชาวบ้านในชุมชนเป็นอย่างดี
15. บุคลิกภาพดีขึ้น
16. มีความภาคภูมิใจในอาชีพมากขึ้น

5.7 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของนักพัฒนาชุมชนของผู้ผ่านการอบรม และได้ให้ความร่วมมือให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของนักพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. เข้าร่วมกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น และให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างเต็มที่
2. ตอบสนองทุกนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น
3. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานของนักพัฒนาชุมชนให้ชาวบ้านในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน
4. จัดทำโครงการให้ประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์ และให้นักพัฒนาชุมชนได้เข้ามารับฟังความคิดเห็นของชาวบ้าน
5. ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน เสนอข้อคิดเห็น ความต้องการ ความจำเป็นของชุมชน
6. ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนและให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือกับนักพัฒนาชุมชนในทุกๆ ด้าน
7. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพผลผลิต ตลอดจนสร้างพลังกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันในชุมชน

อย่างไรก็ตามเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นว่านักพัฒนาชุมชนควรจะมีเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมและกระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนของตนอย่างต่อเนื่อง รับฟังปัญหาและความเดือดร้อนต่างๆ ของชาวบ้านในชุมชน รวมทั้งให้คำแนะนำและให้ความรู้แก่ชาวบ้านในชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ เป็นผู้ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และนำข้อมูลข่าวสารจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลมาแจ้งแก่ชาวบ้านให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน จัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ส่งเสริมอาชีพให้แก่คนว่างงาน หาแหล่งเงินทุนหรืองบประมาณมาเสริมสร้างหรือสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจัง เอาใจใส่ และเข้าถึงชุมชนให้มากขึ้น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น ออกเยี่ยมเยียนชาวบ้านในชุมชน ลงพื้นที่พบปะประชาคมบ่อยๆ เข้าร่วมประชุมกับชาวบ้านในชุมชนทุกเดือน เพื่อรับทราบปัญหาความต้องการที่แท้จริงของชาวบ้านในชุมชน

5.8 ปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ผู้ผ่านการอบรม และผู้บังคับบัญชา ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน โดยนำเสนอเชิงบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

1. ผู้นำชุมชนและชาวบ้านในชุมชนมีความสนใจ ความเข้าใจ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2. ผู้บริหารและผู้นำท้องถิ่นให้ความสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เพราะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นรูปธรรมได้

1. การมีส่วนร่วมของชาวบ้านในชุมชน เช่น การที่ชาวบ้านในชุมชนให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ก็จะทำให้นักพัฒนาชุมชนได้รับทราบปัญหาของชุมชน และร่วมมือกับชุมชนเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

2. ความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนในท้องถิ่น

3. ความรู้ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น

4. กำลังใจจากผู้นำชุมชน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ความตั้งใจของผู้บริหารท้องถิ่น และผู้นำชุมชนที่อยากให้ชุมชนของตนเองมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีและมีความสุข และแรงบันดาลใจของนักพัฒนาชุมชนจากการไปเห็นสภาพความเป็นอยู่ของชาวบ้านในชุมชน

6. ศักยภาพของชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น สภาพแวดล้อม ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก สถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตร ความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

1. ภาวะเบียดและงบประมาณที่มีอยู่จำกัด ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ

2. ประชาชนขาดความรู้ และทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาในชุมชน ดังนั้น ปัญหาที่ได้มาจึงไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริง นักพัฒนาชุมชนต้องลงพื้นที่อย่างใกล้ชิดเพื่อรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน

3. ผู้นำชุมชนและชาวบ้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งภายในชุมชน

4. ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร แนวทางการพัฒนา และการดำเนินงาน ต่างๆ ให้ชาวบ้านในชุมชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง ทำให้ชาวบ้านไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ประชาชนขาดโอกาสในการพัฒนา

5. ความรู้ความสามารถของนักพัฒนาชุมชน

6. สภาพภูมิประเทศของแต่ละชุมชน เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางเข้าไปพบปะเยี่ยมเยียน ให้ความรู้แก่ชาวบ้านในชุมชน เช่น มีสภาพเป็นป่าเขา เกาะแก่ง การเดินทางไม่สะดวก

7. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เช่น สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

8. ชาวบ้านยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน ทำให้การทำประชาคม ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

9. ภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร เนื่องจากสื่อสารกันไม่เข้าใจชาวบ้านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเนื่องจากใช้ภาษาราชการไม่ชัดเจน และความไม่ไว้วางใจของคนในพื้นที่

5.9 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชาและผู้นำชุมชน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาชุมชน โดยนำเสนอเชิงบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

1. งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจในภูมิหลังของท้องถิ่น ตลอดจนโครงสร้างของชุมชน เพื่อให้สามารถปรับตัวและเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน ในการสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของชุมชน

2. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาชุมชนเพิ่มมากขึ้นและต่อเนื่อง พร้อมนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน

3. ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนสามารถเข้าถึงการสนับสนุนต่างๆ ของภาครัฐได้อย่างอิสระ โดยปราศจากข้อจำกัดใดๆ

4. การพัฒนาท้องถิ่นจะต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานของแต่ละท้องถิ่น รวมถึงวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น จะทำให้เกิดความสะดวกในการทำงานกับชาวบ้านในชุมชน และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้โดยง่าย

5. นักพัฒนาชุมชนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น เช่น งานประเพณีต่างๆ ของชุมชน เพื่อจะได้ทราบความเป็นอยู่ของชาวบ้านในชุมชนอย่างแท้จริง

6. ควรส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของชาวบ้าน เช่น การจัดทำอาชีพเสริมเพื่อให้ชาวบ้านในชุมชนมีรายได้เสริมและสร้างความสามัคคีปรองดองในชุมชน

7. การพัฒนาชุมชนต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่ชาวบ้านในชุมชนในด้านการส่งเสริมอาชีพ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน กับกลุ่มองค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จหรือชุมชนต้นแบบ

8. นักพัฒนาชุมชนควรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ระยะสั้น เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและพัฒนาอื่นๆ ขึ้นไป

9. บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทหน้าที่ของพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน ทำให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ให้ความสำคัญของงานพัฒนาชุมชนเท่าที่ควร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และทรัพยากรสนับสนุน
2. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ ได้แก่ การจัดทำแผนการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม
3. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน
4. เพื่อติดตามผลโครงการ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 รุ่นที่ 44 จำนวน 97 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรมทุกคน

1.2 วิทยากร ได้แก่ วิทยากรของโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 รุ่นที่ 44 จำนวน 23 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากวิทยากรทุกคน

1.3 ผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนที่เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่รุ่นที่ 39-43 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2554 จำนวน 305 คน ในการวิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ผ่านการอบรมซึ่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 167 คน ได้ผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

1.4 ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รุ่นที่ 39-43 ที่ถูกสุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

1.5 ผู้นำชุมชน ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รุ่นที่ 39-43 ที่ถูกสุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,360 คน ในการวิจัยเลือกอย่างเจาะจงเฉพาะผู้นำชุมชนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการอบรมที่ สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานละ 3 คน ได้ผู้นำชุมชนทั้งสิ้น จำนวน 354 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 6 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถาม เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ฉบับผู้เข้ารับการอบรม ฉบับวิทยากร จำนวน 2 ฉบับ แบบติดตามผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นฯ ฉบับผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้นำชุมชน จำนวน 3 ฉบับ และแบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ติดต่อทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ทำการเก็บข้อมูลกับ วิทยากร และผู้เข้ารับการอบรม โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 รุ่นที่ 44 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 29 สิงหาคม – 23 กันยายน 2554 และขอสำรวจข้อมูลจากรายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อมูล ทฤษฎี

3.2 ส่งแบบติดตามผลการฝึกอบรม ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นักพัฒนาชุมชนผู้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยศิลปากร กับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รุ่นที่ 39-43 สังกัดอยู่ โดยทางไปรษณีย์ เพื่อให้ให้นักพัฒนาชุมชนผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม ผู้นำชุมชน ตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์และเจ้าหน้าที่ของ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมาได้สะดวก

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แบบติดตามผลการฝึกอบรม แบบบันทึกการสำรวจ ข้อมูลเอกสาร มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด และแบบบันทึกการสำรวจข้อมูล เอกสาร ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย
2. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และแบบติดตามผลการฝึกอบรม ที่เก็บรวบรวมจากผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร ผู้ผ่านการอบรม และผู้นำชุมชน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ แล้ว บันทึกข้อมูลตามคู่มือการลงรหัส ดังนี้

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

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาศูนย์กลางการท่องเที่ยว หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และ ทรัพยากรสนับสนุน สรุปได้ว่า

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหา ของหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากทุกประเด็น

1.2 คุณสมบัติของวิทยากร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยากรมีการวางตัวเหมาะสมและ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน

1.3 ทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า

ประเด็นวัสดุอุปกรณ์ ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ในภาพรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์มีประสิทธิภาพและทันสมัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ แก่ผู้เข้ารับการอบรม เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มีความสะดวกในการค้นคว้าหรือหาความรู้ เพิ่มเติม

ประเด็นสถานที่ฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ศึกษาดูงานเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศในห้องฝึกอบรม ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบเสียงในห้องฝึกอบรม มีความชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวกต่อการเดินทาง และสถานที่ศึกษาดูงานเอื้อต่อการเรียนรู้

ประเด็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์และแสดงความเป็นมิตร ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความตั้งใจ มีความทุ่มเท และมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ให้ความเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการให้บริการ ให้ข้อมูลในการขอรับบริการได้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีจำนวนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรมีความคิดเห็นที่ตรงกัน

2. ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม สรุปได้ว่า

2.1 การจัดดำเนินการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมหมุนเวียนกันรับผิดชอบภารกิจต่างๆ ในแต่ละวันอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย

2.2 การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมมีสัมพันธภาพและการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ มีส่วนร่วมในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตอบข้อซักถามของวิทยากร ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรมีความคิดเห็นที่ตรงกัน

3. ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน สรุปได้ว่า

3.1 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชาเรียงลำดับ ได้แก่ หมวดวิชาการศึกษาดูงาน หมวดวิชาการบริหารจัดการ หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาเสริม เมื่อจำแนกตามหัวข้อวิชา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมในระดับมากทุกหัวข้อวิชา โดยหัวข้อวิชาที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจสูงสุดคือหัวข้อวิชาวิทยากรกระบวนการ ส่วนหัวข้อวิชาที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจต่ำสุดคือ องค์การปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่

3.2 เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4. ผลการติดตามผลโครงการ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน สรุปได้ดังนี้

4.1 การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม พบว่า ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา เรียงลำดับ ได้แก่ หมวดวิชาการศึกษาดูงาน หมวดวิชาเสริม หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาการบริหารจัดการ หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง เมื่อจำแนกตามหัวข้อวิชา พบว่า หัวข้อวิชาที่ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ หัวข้อวิชาแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนหัวข้อวิชาที่มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ หัวข้อวิชาการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้นำชุมชน พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรมและผู้บังคับบัญชา คือ ผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนรับทราบโดยทั่วกัน ในขณะที่ผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นว่าการอบรมมีการสนับสนุนช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการแก่ชาวบ้านในชุมชนในระดับสูงสุด ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล

4.3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนที่ผ่านการอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักพัฒนาชุมชนสนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่างๆ ของชาวบ้านในชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และทรัพยากรสนับสนุน พบว่า

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากทุกประเด็น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1.1 ประเด็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง มีทัศนคติที่ดีและมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาของประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญีลีนี นวลสกุล (2548: 96) ได้ทำการประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2535ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์พื้นฐานวิชาชีพ สามารถนำความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ร่วมกัน สามารถติดตามการศึกษาศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤกษ์ชัย เพ็ชรคง (2547: 71) ทำการประเมินสภาพการจัดการเรียนการสอนกลุ่มวิชาชีพพื้นฐานสำหรับนักเรียนสายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทวิภาค)

พบว่า การประเมินปัจจัยนำเข้าในส่วนของหลักสูตรอยู่ในระดับดี เนื่องจากหลักสูตรที่ใช้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันของสังคมมากขึ้น วาสนา จิรมงคลเลิศ (2550: 59) กล่าวว่า ผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยรวมและรายชื้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะจุดประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

1.1.2 ประเด็นโครงสร้างหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื้อพบว่า ชื้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน 20 หัวชื้อวิชา 81 ชั่วโมง โดยผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรเสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม หัวชื้อ การบริหารงานบุคคลและการดำเนินงานทางวินัย, การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชน, เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นหัวชื้อวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่งทั้งสิ้น สอดคล้องกับจรัส สุวรรณเวลา (2540: 142) ที่กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและรายวิชา การวางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีผลโดยตรงกับโครงสร้างของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรที่ดีต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสะท้อนวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน

1.1.3 ประเด็นเนื้อหาของหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื้อ พบว่า ชื้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน ส่วนชื้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เนื้อหาวิชาที่มีปริมาณเหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาชื้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า หัวชื้อวิชาที่สอดคล้องกับความสนใจมากที่สุดคือ การบริหารงานบุคคลและการดำเนินงานทางวินัย วิทยากรกระบวนการ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ซึ่งล้วนแต่เป็นรายวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่งทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าเนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร วาสนา จิรมงคลเลิศ (2550: 60) กล่าวว่า เนื้อหาวิชาในรายวิชาต่างๆ ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสพการณ์ ทศนคติ และวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความเปลี่ยนแปลงไปของสังคม ส่วนเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา โดยหมวดวิชาศึกษาดูงานเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมาก

ที่สุด อาจเป็นเพราะการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ จะทำให้สามารถจดจำรูปแบบ วิธีการดำเนินงาน และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว โดยหัวข้อวิชาที่มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เทคนิคและกระบวนการพัฒนาชุมชน การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาดและวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะให้เน้นวิชาเชิงทักษะและการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น ส่วนผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชาและผู้นำชุมชนเสนอแนะให้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีเนื้อหาวิชาที่มีรายละเอียดที่เจาะลึกมากขึ้น เน้นการฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริง

1.2 คุณสมบัติของวิทยากร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยวิทยากรมีการวางตัวเหมาะสม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อวิชาที่บรรยาย และมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดนัย เทียนพุด (2525: 63) กล่าวว่า การคัดเลือกวิทยากรควรเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สอน และมีความสามารถในการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพ และมีเทคนิคในการจูงใจที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจ

การวิเคราะห์คุณสมบัติของวิทยากรจากแบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร พบว่า วิทยากรที่เชิญมาบรรยายในแต่ละหัวข้อวิชานั้นเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่บรรยาย ซึ่งวิทยากรร้อยละ 70 ได้รับเชิญมาบรรยายให้กับโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวาสนา จิรมงคลเลิศ (2550: 60) กล่าวว่า ผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นว่าวิทยากรมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เพราะวิทยากรที่ได้รับเชิญมาในแต่ละรายวิชานั้นล้วนแต่วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจจุดประสงค์และเนื้อหาของรายวิชานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับวิบูลย์ บุญยธรโรกุล (2545: 176) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของวิทยากรว่า วิทยากรควรมีความรู้ความสามารถสูงด้านทฤษฎีและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงในเรื่องที่สอน

อย่างไรก็ตามผู้เข้ารับการอบรมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดว่า วิทยากรไม่ควรบรรยายตามเนื้อหาที่ปรากฏในสื่อ PowerPoint ทุกตัวอักษร และสื่อ PowerPoint ไม่ควรมีรูปมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจรูปการ์ตูนมากกว่าเนื้อหาที่นำเสนอ ส่วนเทคนิคหรือกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ต้องการให้วิทยากรใช้เทคนิคการสอนที่น่าสนใจ โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน หรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการประสบการณ์จริง นอกเหนือจากการฟังบรรยายเชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว สมคิด บางโม (2549: 85) กล่าวว่า เนื่องจากผู้

เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่รู้สึกต่อการรับความรู้เพราะเป็นผู้ใหญ่แล้ว ดังนั้นการศึกษาเทคนิคการฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง การให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้จะทำให้การฝึกอบรมไม่น่าเบื่อหน่าย เนื่องจากได้แสดงความคิดเห็น เล่าประสบการณ์ ได้กระทำการต่างๆ ด้วยตนเองภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ อย่างไรก็ตามเทคนิคต่างๆ จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหัวข้อวิชา

1.3 ทฤษฎีการสนับสนุน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร พบว่า ทฤษฎีการสนับสนุนในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.3.1 ประเด็นวัสดุอุปกรณ์ ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์มีประสิทธิภาพและทันสมัย เอกสารประกอบการบรรยายเป็นประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ และสื่อการสอนมีเนื้อหาที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ สวัสดิ์ (2542: 100) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพราะสื่อการสอนมีคุณภาพและทันสมัยเหมาะสมกับหัวข้อวิชา สอดคล้องกับสมคิด บางโม (2549: 107) กล่าวว่า การลงทุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย มีความจำเป็นอย่างมากในฝึกอบรม

อย่างไรก็ตามผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ปลายเปิดว่าควรมีคอมพิวเตอร์หรือจุดบริการอินเทอร์เน็ตฟรีให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ใช้ในการทำงาน ศึกษาค้นคว้าข้อมูล และควรแจกเอกสารประกอบการบรรยายในแต่ละรายวิชาก่อนการอบรม เพราะบางครั้งมองที่จอโปรเจคเตอร์ไม่เห็น วิทยากรสอนเร็ว ถ้าได้เอกสารก่อนจะสามารถจดเพิ่มในส่วนของรายละเอียดในระหว่างที่วิทยากรบรรยายได้ สอดคล้องกับสมชาติ กิจยรรยง (2546: 186) กล่าวว่า เอกสารประกอบการฝึกอบรมช่วยให้การเรียนรู้ การถ่ายทอด การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยทำให้การฝึกอบรมมีความน่าสนใจ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ง่ายขึ้น เพราะมีเอกสารประกอบการฝึกอบรม ช่วยทบทวนความรู้ที่อบรม ช่วยประหยัดเวลาในการถ่ายทอด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552: 79) กล่าวว่า ผู้เข้ารับการอบรมเห็นควรให้มีการแจกเอกสารประกอบการสอนเพื่อที่จะได้ศึกษาและมีเนื้อหาที่จะนำมาอภิปรายภายหลัง และเก็บไว้ศึกษาได้ภายหลังหรือนำมาใช้ประโยชน์ต่องานวิชาการหรืองานบริหารได้ จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการพบว่าสาเหตุที่ศูนย์ฝึกอบรมฯ ไม่ได้แจกเอกสารก่อนการบรรยายนั้น เนื่องจากต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจฟังบรรยายจากวิทยากร แต่อย่างไรก็ตามศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่นฯ ได้รวบรวมไฟล์ข้อมูลการบรรยายบนที่ลงแผ่น CD-ROM วิชาการ แจกให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

1.3.2 ประเด็นสถานที่ฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวกในการเดินทาง เพราะโรงแรมตั้งอยู่ในแหล่งชุมชน สามารถเดินทางได้โดยสะดวกทั้งทางรถยนต์ และเรืออีกทั้งมีรถเมล์วิ่งผ่านหลายสาย ห้องฝึกอบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม การจัดห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับรูปแบบของกิจกรรม และระบบเสียงในห้องอบรมมีความชัดเจน แต่ควรปรับปรุงในด้านอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ ด้านความสะดวกของห้องฝึกอบรม ซึ่งมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบงยุทธ เกษศาคร (2544: 140) กล่าวว่า สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานฝึกอบรม โดยจะต้องคำนึงถึงทัศนียภาพโดยรวมที่สร้างบรรยากาศให้ดูสดชื่น เจริญหูเจริญตา มีความสะอาดเรียบร้อยทั้งสภาพโดยรอบภายนอกและภายในห้องอบรม การเลือกสถานที่ควรพิจารณาให้ครอบคลุมเรื่องสถานที่ควรตั้งอยู่บริเวณที่มีการคมนาคมสะดวก ห้องอบรมควรมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม เนื่องจากศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ไม่มีสถานที่ฝึกอบรมเป็นของตนเอง แต่ใช้วิธีเช่าสถานที่ของโรงแรม ดังนั้นการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนในแต่ละรุ่น จะไม่ได้ใช้ห้องฝึกอบรมห้องเดิมเสมอไป แต่จะต้องเปลี่ยนห้องอบรมตามขนาดของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละรุ่น ส่วนสถานที่ศึกษาดูงานมีความเหมาะสมในระดับมาก เนื่องจากสถานที่ศึกษาดูงานเอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงๆ

1.3.3 ประเด็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนวิทยากรมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและแสดงความเป็นมิตร ให้ความเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการให้บริการ มีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ (2548: 76) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่โครงการเป็นบุคคลแรกที่จะได้พบกับผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้น เจ้าหน้าที่บริหารโครงการจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะทำให้บรรยากาศการอบรมเริ่มต้นด้วยดี เสน่ห์ จุ้ยโต (2544: 96-97) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีคือ คนะบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารการจัดฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ จึงควรเป็นผู้ให้บริการที่ดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ช่วงการฝึกอบรมได้ เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม บรรยากาศของความเป็นกันเอง ความเป็นมิตรภาพและกัลยาณมิตร

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงานโครงการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การจัดทำเนิการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจากการจัดทำเนิการฝึกอบรมเป็นไปตามระเบียบของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษา อบรม สัมมนา พ.ศ.2546 อย่างเคร่งครัด ในขั้นการเตรียมการฝึกอบรมมีการประชาสัมพันธ์โครงการล่วงหน้าและทั่วถึง อีกทั้งมีช่องทางมารับสมัครที่หลากหลาย ในขั้นดำเนินการฝึกอบรม มีการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมหมุนเวียนกันรับผิดชอบภารกิจต่างๆ ในแต่ละวันอย่างเหมาะสม เช่น กลุ่มกิจกรรมประจำวัน กิจกรรมกลุ่มปฏิบัติ กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในสัปดาห์แรกและควรจัดให้มีหลายวัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักกันอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับเพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 216) กล่าวว่า ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มาจากที่ต่างๆ กัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักไม่ค่อยคุ้นเคยกันมาก่อน ดังนั้นผู้จัดฝึกอบรมจะต้องพยายามจัดกิจกรรมที่เรียกว่า กิจกรรมละลายพฤติกรรม หรือบางคนเรียกว่ากิจกรรมสร้างความคุ้นเคย เพราะผู้เข้ารับการอบรมยังมีพฤติกรรมค่อนข้างอยู่ พฤติกรรมการปกปิดซ่อนเร้นเหล่านี้ ถ้ายังติดตัวผู้เข้ารับการอบรมอยู่ ก็จะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมควรจัดตั้งแต่แรกเริ่มทำการอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนเปิดเผยตนเองมากขึ้น เลิกยึดถือตัวเองเป็นที่ตั้ง เปิดใจให้พร้อมที่จะรับความรู้และร่วมกิจกรรมกับทุกคนเป็นอย่างดี ในขั้นการวัดและการประเมินผล ได้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเมื่อสิ้นสุดหัวข้อวิชา และประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม แต่ยังไม่มีการติดตามผลโครงการ เพื่อตรวจสอบว่าหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมได้กลับไปปฏิบัติงานแล้ว ระยะเวลาหนึ่งได้มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอย่างไร รวมทั้งยังไม่มีการประเมินผลกระทบที่เกิดกับองค์กร

2.2 การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมต่างมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มาเข้ารับการอบรมตามกำหนดเวลาโดยพร้อมเพียง และประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด ในขณะที่วิทยากรมีความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีสัมพันธภาพและการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรักและสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดการฝึกอบรม และเกิดเป็นเครือข่ายงานพัฒนาชุมชนต่อไปในอนาคต อย่างไรก็ตามวิทยากรได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดว่า ผู้เข้ารับการอบรมไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร ดังนั้นวิทยากรควรให้โอกาสและส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรม และระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ควรจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมทำหน้าที่และอำนวยความสะดวกประสานงานกับวิทยากรในระหว่างการฝึกอบรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นการเอาใจใส่ต่อวิทยากรผู้มาให้ความรู้ตามสมควร สอดคล้องกับวิจิตร อวระกุล (2540: 212) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรมส่วนหนึ่งได้มาจากความคุ้นเคย ความเป็นกันเองระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน ระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรม

3. ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา โดยหมวดวิชาการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อจำแนกตามหัวข้อวิชา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมในระดับมากทุกหัวข้อวิชา โดยหัวข้อวิชาวิทยากรกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากเป็นวิชาที่ได้ฝึกปฏิบัติจริง และเนื้อหาวิชามีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิทยากรมีเทคนิคการนำเสนอที่น่าสนใจ ทำให้มีความเข้าใจมากกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องผลการประเมินด้านเนื้อหาวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยหมวดวิชาการศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545: 119) กล่าวว่า การศึกษาดูงานนอกสถานที่มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่า หลักการและทฤษฎีที่พูดถึงในห้องฝึกอบรมนั้นสามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างไร การศึกษาดูงานช่วยลดความเครียดจากกิจกรรมที่จำเจในห้องเรียน มาสู่กิจกรรมที่ผ่อนคลายมากขึ้น และมีประโยชน์ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจได้ดี

3.2 เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ของนักพัฒนาชุมชนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีเจตคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชน

4. การติดตามผลโครงการ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม พบว่า ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกหมวดวิชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมมีเนื้อหาวิชา และกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกัน เนื้อหาของวิชาของหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพการณ์ปัจจุบัน นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นและต้องการปรับปรุงตนเองต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงต้องการแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการบริการประชาชนในท้องถิ่นที่ถูกต้อง โดยหมวดวิชาที่มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ หมวดวิชาการศึกษาดูงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดิ์ ศรีวงษ์ (2553: 11) กล่าวว่า หมวดวิชาที่มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การศึกษาดูงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้จากต้นแบบที่เป็นรูปธรรมและจากการปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติในสถานการณ์จริง ได้ง่ายและเป็นผลสำเร็จได้ดีกว่า ผู้ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือได้รู้เห็นผลงานรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติจากสถานการณ์จริง เมื่อจำแนกตามหัวข้อวิชา พบว่า หัวข้อวิชาการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่านักพัฒนาชุมชนมองว่า วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นเรื่องไกลตัว ทั้งที่ในความจริงแล้ว วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญมากในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันอยู่ในยุคโลกไร้พรมแดน วิทยาการทุกอย่าง ย่อมส่งผลกระทบต่อทุกคน สอดคล้องกับจินตนา สุจจันท์ (2549: 3) กล่าวว่า ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างมาก ประเทศไทยขาดความรู้ และการเรียนรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ไทยต้องซื้อเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จึงจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องวางรากฐานการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ให้กับทุกคน

4.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้นำชุมชน พบว่า ผู้ผ่านการอบรม มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยผู้ผ่านการอบรม และผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผู้ผ่านการอบรมมีการประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนได้ทราบ โดยทั่วกัน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิสา คำแฝง (2543: 138-139) กล่าวว่า ประชาชนในชุมชนคาดหวังที่จะได้รับข่าวสารจากนักพัฒนาชุมชนโดยผ่านตัวนักพัฒนาชุมชนเองเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่สื่อสารได้ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างชาวบ้านในชุมชนกับนักพัฒนาชุมชนได้ง่าย ในขณะที่ผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมสนใจรับฟังปัญหาและความเดือดร้อนต่างๆ ของ

ชาวบ้านในชุมชน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ เปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางบวก โดยร่วมทำงานกับชาวบ้านในชุมชนอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง มีความสนใจที่จะพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น มีความกล้าแสดงออกและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชุมชนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความศรัทธาในศักยภาพหรือพลังความสามารถของคน ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534: 46-49) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชนมีบทบาทที่สำคัญ เป็นตัวเชื่อมโยงชาวบ้านกับนักวิชาการ โดยนำเอาบริการของรัฐไปสู่ประชาชนและนำประชาชนมาพบบริการของรัฐ และเป็นผู้ร่วมปฏิบัติ ร่วมคิด ร่วมวางแผนการทำงานกับชาวบ้าน ดังนั้น นักพัฒนาชุมชนจะต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทที่จะต้องปฏิบัติ เพราะหากไม่เช่นนั้นอาจแสดงบทบาทผิดไป และส่งผลในทางไม่ดีแก่ชุมชนได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นักพัฒนาชุมชนจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบให้มากที่สุด ส่วนนักพัฒนาชุมชนเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน โดยจะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปรัชญาของการพัฒนาชุมชน ที่กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดของชุมชน ดังนั้นการพัฒนาชุมชน จึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง และชุมชน จนมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองในระดับหนึ่ง

4.3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนที่ผ่านการอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยพฤติกรรมการทำงานที่นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติมากที่สุดและสร้างความพึงพอใจต่อผู้นำชุมชนมากที่สุด คือ สนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่างๆ ของชาวบ้านในชุมชน และเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล แสดงให้เห็นว่าการที่นักพัฒนาชุมชนมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับบทบาทของนักพัฒนาชุมชน โดยมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในทุกขั้นตอน ทำให้ผู้นำชุมชนที่เป็นตัวแทนของชาวบ้านในชุมชนเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน เนื่องจากการพัฒนาชุมชนเป็นของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน นักพัฒนาชุมชนเป็นเพียงผู้ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารและให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์แก่ชาวบ้าน เป็นกำลังใจของประชาชน กระตุ้นให้ประชาชนตื่นตัวและเชื่อมั่นในความรู้ ความคิดและความสามารถของตนเอง (สนธยา พลศรี. 2547: 44-45)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร และทรัพยากรสนับสนุน

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม

ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม หัวข้อวิชาการบริหารงานบุคคลและการดำเนินงานทางวินัย หัวข้อวิชาการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวข้อวิชาการสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน ซึ่งอยู่ในหมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากเนื้อหาวิชามีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้เป็นอย่างมาก และนอกจากหัวข้อวิชาที่กำหนดในหลักสูตรแล้วควรเพิ่มเติมรายวิชาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่นักพัฒนาชุมชนต้องนำไปใช้ในการทำงานในพื้นที่จริง ได้แก่ หลักการเขียนและการประเมินโครงการ สิทธิสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และคนพิการ (สวัสดิการชุมชน) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติมากขึ้น (Workshop) นอกเหนือจากการฟังบรรยายเชิงวิชาการ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกว่ามีเบื่อ และไม่น่าสนใจ ส่วนเนื้อหาวิชาที่มีซ้ำซ้อนกัน เช่น หัวข้อวิชาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กับหัวข้อวิชาการปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่ , หัวข้อวิชาการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน กับ หัวข้อวิชาการส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล ควรกำหนดวัตถุประสงค์รายวิชาและขอบเขตการศึกษาให้ชัดเจน เนื่องจากเนื้อหาวิชาที่ใกล้เคียงกัน อาจมีเนื้อหาที่ทับซ้อนกันได้ ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้ ควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างวิทยากรเพื่อการประสานเนื้อหา และวิธีการบรรยายที่ดีต่อไป

1.2 คุณสมบัติของวิทยากร

วิทยากรล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่บรรยาย และได้รับเชิญให้มาบรรยายในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงควรปรับปรุงเนื้อหาที่ใช้สอนเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ที่สำคัญควรใช้เทคนิคการสอนที่น่าสนใจ นอกเหนือจากการบรรยายเชิงวิชาการ เช่น มีการสอดแทรกประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางหัวข้อวิชาผู้เข้ารับการอบรมต้องการเรียนรู้จากเรื่องเล่าเชิงประสบการณ์จริง อาจเชิญนักพัฒนาชุมชนที่มีผลงานดีเด่น (Best practice) มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน

1.3 ทรัพยากรสนับสนุน

ควรแจกเอกสารประกอบการบรรยายก่อนการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจก่อนการอบรมและใช้ทบทวนความรู้หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม เนื้อหาที่ใช้นำเสนอในสื่อ PowerPoint ควรปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การจัดอบรมที่โรงแรมทำให้ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าและเรียนรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ดังนั้นผู้จัดอบรมควรแนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมที่สามารถศึกษาได้ เช่น สถานที่ตั้งของห้องสมุดที่ใกล้ที่สุด มีหนังสือให้ผู้เข้าอบรมสามารถยืมอ่านได้ ควรมีอินเทอร์เน็ตให้บริการฟรีแก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อจะสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในเว็บไซค์ มีการแนะนำเว็บไซค์ที่น่าสนใจเพื่อความสะดวกในการสืบค้น ด้านสถานที่ฝึกอบรม ควรปรับปรุงเรื่องความสะดวกสบายของห้องฝึกอบรมและห้องพัก อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศของห้องฝึกอบรม คุณภาพและรสชาติของอาหาร เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความตั้งใจและทุ่มเทต่อการอบรมสูง แต่มีจำนวนน้อยเกินไป อาจทำให้การอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ทั่วถึง ดังนั้นควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมให้มีจำนวนเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ

2. ด้านกระบวนการดำเนินงานโครงการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

2.1 การจัดดำเนินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมใช้วิธีการบรรยายมากเกินไป ควรเน้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรอย่างจริงจัง ปรับรูปแบบการฝึกอบรมเป็นแบบเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เน้นการฝึกประสบการณ์ในพื้นที่จริง เพราะจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย และเป็นผลสำเร็จดีกว่า

2.2 การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

ควรมอบหมายให้กลุ่มกิจกรรมประจำวันทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและประสานงานวิทยากรระหว่างการอบรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแสดงถึงความเอาใจใส่ต่อวิทยากรที่มาให้ความรู้

3. ด้านผลผลิตของโครงการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน

ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม และมีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ผู้จัดดำเนินการฝึกอบรมควรประเมินผลเป็นระยะ และประเมินทั้งความรู้ความเข้าใจและผลงาน เพื่อการปรับปรุงระหว่างเรียนของผู้เข้ารับการอบรม และปรับการดำเนินงานฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการติดตามผลโครงการ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

4.1 การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ หัวข้อวิชาแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หัวข้อวิชาการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน หัวข้อวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพและการสมาคม และมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 หัวข้อวิชา ได้แก่ หัวข้อวิชาการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น จึงควรปรับปรุงหลักสูตรโดยเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาดูงานด้านการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มผลผลิตและมูลค่าทางการเกษตร เพื่อที่จะสามารถนำความรู้กลับมาแนะนำชาวบ้านในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม

ผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงทางบวก และสอดคล้องกับหลักการตลอดจนแนวคิดของการพัฒนาชุมชน โดยผู้ผ่านการอบรม ผู้นำชุมชน และผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ในระดับต่ำสุด ดังนั้น จึงควรปรับปรุงหลักสูตร โดยเน้นความรู้ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการอบรมแบบสัมมนาเพื่อหาแนวทางสู่การปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรจากกรมการพัฒนาชุมชน มาให้ความรู้

4.3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของผู้ผ่านการอบรมอยู่ในระดับมาก และได้ให้ความร่วมมือให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของนักพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดีอย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักพัฒนาชุมชนควรส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจัง เอาใจใส่ และเข้าถึงชุมชนให้มากขึ้น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น ออกเยี่ยมเยียนชาวบ้านในชุมชน ลงพื้นที่พบปะประชาชนบ่อยๆ เพื่อรับทราบปัญหาความต้องการที่แท้จริงของชาวบ้านในชุมชน ที่สำคัญจะต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานของแต่ละท้องถิ่น รวมถึงวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น เพราะจะทำให้เกิดความสะดวกในการทำงานกับชาวบ้านในชุมชน และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้โดยง่าย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาชุมชนต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง และจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่ชาวบ้านในชุมชนในด้านการส่งเสริมอาชีพ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน กับกลุ่มองค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จหรือชุมชนต้นแบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามระดับของนักพัฒนาชุมชน เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และตรงตามความต้องการจำเป็นของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.dla.go.th>.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่. (2548). *การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา สุจจันท์. (2549). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬารัตน์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรินทร์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐินี นวลสกุล. (2548). *การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2553 ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุดม. (2525). *การบริหารและประเมินโครงการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ปวีรีศา เรืองพานิช. (2553). *การประเมินหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ตามโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรณีศึกษา ศูนย์นครสวรรค์*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการการประเมิน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปิยะ ศรีวงษ์. (2553). *การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์ศักดิ์ อังสิทธิ์; และคนอื่นๆ. (2553). *ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2553, จาก <http://anchan.lib.ku.ac.th/agnet/bitstream>.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์สุภา.
- พิตร ทองชั้น. (2541). *เทคนิคและวิธีประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสนุ ฟองศรี. (2550). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พรีนซ์.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). *การบริหารการฝึกอบรม*. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะวิทยาการจัดการ. (2549). *คู่มือฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. (2552). *การประเมินโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต: หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ปี พ.ศ.2549-2551*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฯ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: เอสแอนดีกราฟฟิค.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2534). *การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2553). *การประเมินโครงการแนวคิดและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤกษ์ชัย เพ็ชรคง. (2547). *การประเมินสภาพการจัดการเรียนการสอนกลุ่มวิชาเทคนิคพื้นฐานสำหรับนักเรียนสายช่างอุตสาหกรรม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทวิภาคี): กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณวิสา คำแฝง. (2543). *การรับรู้ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และการยอมรับของประชาชนต่อ การปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์ พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา จิรมงคลเลิศ. (2550). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อวาระกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิน เชื้อโพธิ์. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2532). *หลักสูตรการ สัมมนาและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมคิด บางโม. (2549). *เทคนิคการอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิ่ง.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จตุพร ดีไซน์.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2545). *เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมพิศ สุขแสน. (2552). *CIPP Model : รูปแบบการประเมินโครงการ*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2552, จาก <http://library.uru.ac.th/article/html/file/cipp.pdf>
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2551ก). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2551ข). *การออกแบบการกำกับงาน และประเมินโครงการ*. ใน *รวมบทความทางการ ประเมินโครงการ*. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. หน้า 152. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *รายงานการศึกษาโครงการประเมินผลหลักสูตรการ พัฒนาผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษา (นบอ.) ตามโครงการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร สำนักงานฯ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่. (2553). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักพัฒนา ชุมชน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2553, จาก <http://www.phraelocal.go.th>.

สำราญ มีแจ้ง. (2544). *การประเมินโครงการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิชนเอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.

สุธีรา ใจดี. (2551). *บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น*.

การค้นคว้าอิสระ ปรศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2545). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิเจ พรีนติ้ง

สุภาวดี เขียววัตรกุล. (2553). *การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้านการจัดทำแผนพัฒนา*

แบบประชาชนมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยศิลปากร. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ สวัสดิ์. (2542). *การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายอาภาศวิทยุคมนาคมของ*

การสื่อสารแห่งประเทศไทย ปีพุทธศักราช 2539. ปริญาานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรม

การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). *การประเมินโครงการ:แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสน่ห์ จัยโต. (2544). *การฝึกอบรมเชิงระบบ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช.

อนันต์ เกตุวงษ์. (2543). *หลักและเทคนิคการวางแผน*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

อิน ขำทวี. (2551). *รายงานการประเมินโครงการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนบ้าน*

ท่าแร่. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2552, จาก <http://gotoknow.org/file/khamtavee>

Kirkpatrick, Donald L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. 2nd ed.

California: Berrett-Koehler.

Rossi, Peter H.; & Freeman, Howard E. (1993). *Evaluation : a systematic approach*.

5th ed. California: Sage Publications.

Stufflebeam, Dannel L. (1971a). *Education Evaluation and Decision-Making*. Itasca, Illinois:

F.E.Peacock.

----- (2003b). *The CIPP Model for Evaluation*. Annual Conference of the Oregon

Program Evaluators Network. Oregon: Michigan.

----- (2007c). *CIPP EVALUATION MODEL CHECKLIST*. Retrieved February 1, 2009,

from <http://www.wmich.edu/evalctr/checklists>.

Stake, Robert E. (1967). *The Countenance of Education*. Teacher College Record.

Tyler, Ralph W. (ED). (1969). *Education Evaluation: New Roles, Means*. Chicago: University of Chicago Press.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. อาจารย์ ดร.อุไร จักร์ตรีมงคล สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์วันชัย เจื้อนุญ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
4. อาจารย์ ดร.ศรายุทธ แสนมี ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. นายชยุต โรจน์รวี ปลัดเทศบาลตำบลเขาน้อย อำเภอปราณบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/4481

วันที่ 5 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ พิรศักดิ์โสภณ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.อุไร จักร์ตรีมงคล และ อาจารย์สมภักดิ์ กิจพูนวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ แบบสัมภาษณ์การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศษ 0519.12/44 ๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องด้วย นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ พิรศักดิ์โสภณ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์วันชัย เจือบุญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ แบบสัมภาษณ์การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท 085-809-2523



ที่ ศธ 0519.12/4480

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องด้วย นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรธน์ พีรศักดิ์โสภณ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ แบบสัมภาษณ์การประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศ โทรศัพท 085-809-2523



ที่ ศธ 0519.12/4479

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเขาน้อย

เนื่องด้วย นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ พิรศักดิ์โสภณ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายชชุด โรจน์รวี ปลัดเทศบาลตำบลเขาน้อย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ แบบสัมภาษณ์การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-809-2523



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ฉบับผู้เข้ารับการอบรม)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโครงการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ขยายผลต่อการดำเนินโครงการในระยะต่อไปได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 5 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร ทรัพยากรสนับสนุน
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม
 - ตอนที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
 - ตอนที่ 5 เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน
3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจะมีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง
4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิทยาการการประเมิน

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 น้อยกว่า 2 ปี
 2-5 ปี
 มากกว่า 5 ปี
6. หน่วยงานที่สังกัด
 องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 เทศบาล
 องค์การบริหารส่วนตำบล
 อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร
ทรัพยากรสนับสนุน

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน		
5 หมายถึง	ความเหมาะสม/ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	
4 หมายถึง	ความเหมาะสม/ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	มาก	
3 หมายถึง	ความเหมาะสม/ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ปานกลาง	
2 หมายถึง	ความเหมาะสม/ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	น้อย	
1 หมายถึง	ความเหมาะสม/ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด	

หลักสูตรฝึกอบรม

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ระบุไว้ มีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง					
2. เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาของประชาชน					
3. เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาของประชาชน					
4. เพื่อให้สามารถนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม					
6. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โครงสร้างหลักสูตร ท่านคิดว่าโครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. หมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 4 หัวข้อวิชา 12 ชั่วโมง					
2. หมวดวิชาการบริหารจัดการ จำนวน 3 หัวข้อวิชา 9 ชั่วโมง					
3. หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน 20 หัวข้อวิชา 81 ชั่วโมง					
4. หมวดวิชาเสริม จำนวน 5 หัวข้อวิชา 18 ชั่วโมง					
5. หมวดวิชาการศึกษาดูงาน จำนวน 2 วัน 12 ชั่วโมง					
6. ความเหมาะสมของการจัดกลุ่มวิชาในโครงสร้างหลักสูตร					
เนื้อหาของหลักสูตร ท่านคิดว่าเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เนื้อหาวิชาส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท และอำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง					
2. เนื้อหาวิชาเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน					
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน					
4. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
5. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
6. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับวัตถุประสงค์รายวิชา					
7. มีการกำหนดขอบข่ายเนื้อหาวิชาไว้อย่างชัดเจน					
8. เนื้อหาวิชา มีปริมาณเหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรม					

ข้อคำถาม	ระดับประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. เนื้อหาวิชาในหัวข้อต่อไปนี้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านในระดับใด					
หมวดวิชาพื้นฐาน					
9.1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
9.2 โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
9.3 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน					
หมวดวิชาการบริหารจัดการ					
9.4 การวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์					
9.5 เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม					
9.6 การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง					
9.7 การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
9.8 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ					
9.9 แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน					
9.10 การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ของชุมชน					
9.11 การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานะแวดล้อมต่อการพัฒนา					
9.12 เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน					
9.13 การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
9.14 การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน					

ข้อคำถาม	ระดับประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.15 การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล					
9.16 องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมือง นานอยู่					
9.17 ระบบการติดตามและประเมินผลงาน					
9.18 หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน					
9.19 การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย					
9.20 เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในองค์กรชุมชน					
9.21 ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการ มีส่วนร่วมของประชาชน					
9.22 วิทยาการกระบวนการ					
หมวดวิชาเสริม					
9.23 ระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน					
9.24 การพัฒนาบุคลิกภาพและการสมาคม					
9.25 ศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป					
9.26 สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่					
9.27 หลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติ ราชการ ความรับผิดชอบละเมิด และการปฏิบัติตาม ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ					
หมวดวิชาการศึกษาดูงาน					
9.28 การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชน เข้มแข็ง					
9.29 โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
9.30 แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านเนื้อหาหลักสูตร

1. นอกจากหัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตร ท่านคิดว่ายังมีหัวข้อวิชาใดบ้างที่ควรเพิ่มเติม

(โปรดระบุ)

1.1

1.2

1.3

เหตุผล.....

.....

.....

.....

2. หัวข้อวิชาใดสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของท่านมากที่สุด (โปรดระบุ)

2.1

2.2

2.3

เหตุผล

.....

.....

.....

3. เนื้อหาวิชามีความซ้ำซ้อนกันหรือไม่

ไม่ซ้ำซ้อน

ซ้ำซ้อนบางรายวิชา

โปรดระบุรายวิชาที่ซ้ำซ้อน

.....

.....

.....

.....

คุณสมบัติของวิทยากร

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านคิดว่าวิทยากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในระดับใด					
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหัวข้อวิชาที่บรรยาย					
2. มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					
3. มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
4. ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน					
5. ความสามารถในการใช้สื่อทัศนูปกรณ์					
6. มีความกระตือรือร้นและตั้งใจ					
7. มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมอารมณ์ได้					
8. มีการวางตัวเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร					
9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
10. มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา ก่อนการบรรยาย					
11. สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา					
12. การบรรยายชัดเจนและเข้าใจง่าย					
13. ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม					
14. การใช้เวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
15. จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา					
16. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมคิด วิเคราะห์ และฝึกปฏิบัติจริง					
17. เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง					
18. สามารถตอบปัญหาและข้อซักถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านคุณสมบัติของวิทยากร

.....

.....

.....

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม					
1. เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีจำนวนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2. ความสามารถในการประสานงานและการติดต่อให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา					
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
4. ความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
5. ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและแสดงความเป็นมิตร					
7. ให้ความเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการให้บริการ					
8. ให้ข้อมูลและคำแนะนำในการขอรับบริการได้อย่างชัดเจน					
ข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การจัดดำเนินการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การจัดดำเนินการฝึกอบรม ท่านคิดว่าการจัดดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ในระดับใด					
1. มีการประชาสัมพันธ์โครงการล่วงหน้าและทั่วถึง					
2. มีช่องทางการสมัครเข้ารับการอบรมที่หลากหลาย					
3. มีการให้ข้อมูลและแจ้งรายละเอียดในการเตรียมตัวก่อน เข้ารับการอบรม					
4. ความเหมาะสมของขั้นตอนการรายงานตัวและรับ ลงทะเบียน					
5. ความสะดวกในการชำระค่าลงทะเบียน					
6. การปฐมนิเทศและแนะนำรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ การปฏิบัติตนในระหว่างการฝึกอบรม					
7. การจัดตารางฝึกอบรมครบถ้วนตามเนื้อหาวิชาในหลักสูตร					
8. การจัดลำดับเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
9. การประสานงานและการอำนวยความสะดวกระหว่าง การฝึกอบรม					
10. มีการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมหมุนเวียนกัน รับผิดชอบภารกิจต่างๆ ในแต่ละวันอย่างเหมาะสม (กลุ่มกิจกรรมประจำวัน.)					
11. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตลอดการฝึกอบรม มีความเหมาะสม					
12. การจัดดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามระเบียบของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น					
13. การดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามตารางเวลาการ ฝึกอบรม					
14. กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและ วัตถุประสงค์รายวิชา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกายมีความเหมาะสม (กิจกรรมออกกำลังกาย/แข่งขันกีฬา)					
16. การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีความเหมาะสม					
17. การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่มีความเหมาะสม					
18. การวัดและการประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
19. กระบวนการวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสม					
20. เกณฑ์การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสม					
การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ท่านมีส่วนร่วมต่อการฝึกอบรมในระดับใด					
1. มาเข้าอบรมตามกำหนดเวลาโดยพร้อมเพรียงกันตลอดทั้งหลักสูตร					
2. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โครงการจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
3. มีความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตอบข้อซักถามของวิทยากร					
5. ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด					
6. สัมพันธภาพและการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านกระบวนการ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

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

หัวข้อวิชา	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หลังจากการอบรมเสร็จสิ้นท่านมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาต่อไปนี้ในระดับใด					
หมวดวิชาพื้นฐาน					
1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
2. โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน					
หมวดวิชาการบริหารจัดการ					
4. การวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์					
5. เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม					
6. การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง					
7. การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
8. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองถิ่นเชิงบูรณาการ					
9. แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน					
10. การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน					
11. การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานะแวดล้อมต่อการพัฒนา					

หัวข้อวิชา	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน					
13. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
14. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน					
15. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล					
16. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่					
17. ระบบการติดตามและประเมินผลงาน					
18. หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน					
19. การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย					
20. เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน					
21. ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน					
22. วิทยาการกระบวนการ					
หมวดวิชาเสริม					
23. ระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน					
24. การพัฒนาบุคลิกภาพและการสมาคม					
25. ศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป					
26. สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่					
27. หลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ					
หมวดวิชาการศึกษาดูงาน					
28. การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง					
29. โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
30. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					

ตอนที่ 5 เจตคติต่องานพัฒนาชุมชน หมายถึง ความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานด้าน
การพัฒนาชุมชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. งานพัฒนาชุมชนเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
2. งานพัฒนาชุมชนเป็นการส่งเสริมหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมอันนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน					
3. การพัฒนาชุมชนเป็นการกระตุ้นให้ชาวบ้านได้ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง					
4. การแสวงหาผู้นำชุมชนเป็นประโยชน์กับงานพัฒนาชุมชน					
5. การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการให้การศึกษาแก่ประชาชนเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ หรือช่วยเหลือตนเองได้					
6. การพัฒนาชุมชนเป็นความพยายามที่หวังผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์					
7. นักพัฒนาชุมชนเป็นเพียงผู้ประสานงานและให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ชาวบ้าน					
8. นักพัฒนาชุมชนเป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตนให้แก่ประโยชน์ส่วนรวม					
9. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชน					
10. การทำงานพัฒนาชุมชนต้องใช้อ้องค์กรและทรัพยากรที่มีในชุมชนเป็นอันดับแรก					

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
 โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง มหาวิทยาลัยศิลปากร
 กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
 (ฉบับวิทยากร)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของวิทยากรต่อโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโครงการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ขยายผลต่อการดำเนินโครงการในระยะต่อไปได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม ทรัพยากรสนับสนุน
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม
3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจะมีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง
4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิทยาการการประเมิน

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง

ชื่อ-สกุล วิทยาการ

หัวข้อบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม ทรัพยากรสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

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

หลักสูตรฝึกอบรม

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ระบุไว้ มีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง					
2. เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาของประชาชน					
3. เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาของประชาชน					
4. เพื่อให้สามารถนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม					
6. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โครงสร้างหลักสูตร					
ท่านคิดว่าโครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. หมวดวิชาพื้นฐาน จำนวน 4 หัวข้อวิชา 12 ชั่วโมง					
2. หมวดวิชาการบริหารจัดการ จำนวน 3 หัวข้อวิชา 9 ชั่วโมง					
3. หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน 20 หัวข้อวิชา 81 ชั่วโมง					
4. หมวดวิชาเสริม จำนวน 5 หัวข้อวิชา 18 ชั่วโมง					
5. หมวดวิชาการศึกษาดูงาน จำนวน 2 วัน 12 ชั่วโมง					
6. ความเหมาะสมของการจัดกลุ่มวิชาในโครงสร้างหลักสูตร					
เนื้อหาของหลักสูตร					
ท่านคิดว่าเนื้อหาวิชาของหลักสูตรในหัวข้อที่ท่านบรรยายมีความเหมาะสมในระดับใด					
1. เนื้อหาวิชาส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท และอำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง					
2. เนื้อหาวิชาเป็นความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน					
3. เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน					
4. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
5. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับวัตถุประสงค์รายวิชา					
6. มีการกำหนดขอบข่ายเนื้อหาวิชาไว้อย่างชัดเจน					
7. เนื้อหาวิชาที่มีปริมาณเหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรม					
8. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน					

ทรัพยากรสนับสนุน

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สถานที่ฝึกอบรม					
1. สถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวกต่อการเดินทาง					
2. สถานที่ฝึกอบรมมีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม					
3. สถานที่ฝึกอบรมมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและไม่มีเสียงรบกวนต่อการฝึกอบรม					
4. ขนาดของห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม					
5. การจัดห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้การสอน					
6. ระบบเสียงในห้องฝึกอบรมมีความชัดเจน					
7. ห้องฝึกอบรมมีแสงสว่างที่พอเหมาะ					
8. อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ					
9. ความสะอาดของห้องฝึกอบรม					
เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม					
1. เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมมีจำนวนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2. ความสามารถในการประสานงานและการติดต่อให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา					
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
4. ความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
5. ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและแสดงความเป็นมิตร					
7. ให้ความเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการให้บริการ					
8. ให้ข้อมูลและคำแนะนำในการขอรับบริการได้อย่างชัดเจน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณเข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมในระดับใด					
1. มาเข้าอบรมตามกำหนดเวลาโดยพร้อมเพรียงกันตลอดทั้งหลักสูตร					
2. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ระหว่างการฝึกอบรม					
3. มีความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตอบข้อซักถามของวิทยากร					
5. สัมพันธภาพและการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบติดตามผลการฝึกอบรม
โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร
กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
(ฉบับผู้ผ่านการอบรม)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 39-43 ในด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโครงการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และขยายผลต่อการดำเนินโครงการในระยะต่อไปได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจะมีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิทยาการการประเมิน

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ.....
4. วุฒิกการศึกษา
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 น้อยกว่า 2 ปี ไพร่ระบุ..... ปี
 2-5 ปี ไพร่ระบุ..... ปี
 มากกว่า 5 ปี ไพร่ระบุ..... ปี
6. ท่านเคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่น
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ท่านสังกัด
 ไพร่ระบุ
8. ภาควิชาที่สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ภาคใต้
 ภาคอีสาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

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

หัวข้อวิชา	ระดับการนำความรู้ไปใช้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านได้นำความรู้จากเนื้อหาวิชาที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับใด					
หมวดวิชาพื้นฐาน					
1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
2. โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน					
หมวดวิชาการบริหารจัดการ					
4. การวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์					
5. เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม					
6. การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง					
7. การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
8. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองถิ่นเชิงบูรณาการ					
9. แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน					
10. การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน					
11. การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานะแวดล้อมต่อการพัฒนา					

หัวข้อวิชา	ระดับการนำความรู้ไปใช้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน					
13. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
14. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน					
15. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล					
16. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่					
17. ระบบการติดตามและประเมินผลงาน					
18. หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน					
19. การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย					
20. เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน					
21. ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน					
22. วิทยาการกระบวนการ					
หมวดวิชาเสริม					
23. ระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน					
24. การพัฒนาบุคลิกภาพและการสมาคม					
25. ศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป					
26. สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่					
27. หลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ					
หมวดวิชาการศึกษาดูงาน					
28. การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง					
29. โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
30. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					

ตอนที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เลือก

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หลังการอบรมท่านได้ประพฤติ ปฏิบัติ หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชนในระดับใด					
1. สสำรวจบริบทชุมชนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ของชุมชน ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านในชุมชน					
2. วิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชนที่เป็นอยู่จริงร่วมกับคนในชุมชนเพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ตรงตามความต้องการ					
3. จัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานความต้องการของชาวบ้านในชุมชน					
4. ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของชาวบ้านในชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกันของชุมชน					
5. แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน					
6. ดูแลส่งเสริมและกระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนมีความสนใจ ความเข้าใจ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน					
7. ร่วมทำงานพัฒนาชุมชนกับชาวบ้านในชุมชนอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง					

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. กระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนดำเนินกิจกรรม โครงการการตามแผนงานที่วางไว้					
9. เปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล					
10. สนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ ของชาวบ้านในชุมชน					
11. ร่วมไกล่เกลี่ยและสร้างความเข้าใจอันดีเมื่อเกิดความขัดแย้งในชุมชน					
12. ประสานงานกับทางราชการในการให้ความรู้ หรือส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของชาวบ้านในชุมชน					
13. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพผลผลิตตลอดจนสร้างพลังกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน					
14. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล					
15. ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้พัฒนาท้องถิ่นของตน					
16. ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมแก่ชาวบ้านในชุมชน					
17. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชาวบ้านในชุมชนร่วมกันจัดขึ้น					
18. ประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ท่านมีพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป ภายหลังจากการอบรม
หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน อย่างไร

เปลี่ยนแปลงทาง**บวก** ไม่เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงทาง**ลบ**
ระบุพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

.....

.....

.....

.....

.....

2. อะไรคือปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน
ปัจจัยสนับสนุน.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

.....

.....

.....

.....

.....

แบบติดตามผลการฝึกอบรม
โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร
กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
(ฉบับผู้บังคับบัญชา)

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 39-43 ในด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโครงการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และขยายผลต่อการดำเนินโครงการในระยะต่อไปได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจะมีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง
4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิทยาการการประเมิน

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. วุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ท่านสังกัด
 โปรดระบุ
5. ภาควิชาที่สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ภาคใต้
 ภาคอีสาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของนักพัฒนาชุมชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

คำถาม หลังการอบรมนักพัฒนาชุมชนในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่นักพัฒนาชุมชนในระดับใด

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรมการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สสำรวจบริบทชุมชนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ของชุมชน ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านในชุมชน					
2. วิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชนที่เป็นอยู่จริงร่วมกับคนในชุมชนเพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ตรงตามความต้องการ					
3. จัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานความต้องการของชาวบ้านในชุมชน					
4. ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของชาวบ้านในชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกันของชุมชน					
5. แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน					
6. ดูแลส่งเสริมและกระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนมีความสนใจความเข้าใจ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนของท้องถิ่นของตน					
7. ร่วมทำงานพัฒนาชุมชนกับชาวบ้านในชุมชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง					

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรมกำรปฏิบัติงำน				
	มำก ที่สุด	มำก	ปำน กलग	น้อย	น้อย ที่สุด
8. กระตุ้นให้ชาวบ้านในชุมชนดำเนินกิจกรรม โครงการการตามแผนงานที่วางไว้					
9. เปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนใช้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ในกิจการของชุมชนอย่างมีเหตุผล					
10. สนใจรับฟังปัญหา และความเดือดร้อนด้านต่าง ๆ ของชาวบ้านในชุมชน					
11. ร่วมไกล่เกลี่ยและสร้างความเข้าใจอันดีเมื่อเกิดความขัดแย้งในชุมชน					
12. ประสานงานกับทางราชการในการให้ความรู้ หรือส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของชาวบ้านในชุมชน					
13. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพผลผลิตตลอดจนสร้างพลังกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน					
14. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล					
15. ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้พัฒนาท้องถิ่นของตน					
16. ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมแก่ชาวบ้านในชุมชน					
17. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชาวบ้านในชุมชนร่วมกันจัดขึ้น					
18. ประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชาวบ้านในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป
 ภายหลังจากการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน อย่างไร

เปลี่ยนแปลงทาง**บวก** ไม่เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงทาง**ลบ**
 ระบุพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

.....

.....

.....

.....

.....

2. อะไรคือปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน
 ปัจจัยสนับสนุน.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

.....

.....

.....

.....

แบบติดตามผลการฝึกอบรม
โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
โดยความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร
กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
(ฉบับผู้นำชุมชน)

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้นำชุมชน ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของนักพัฒนาชุมชนผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 39-43 ในด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโครงการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และขยายผลต่อการดำเนินโครงการในระยะต่อไปได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจะมีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง
4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิทยาการการประเมิน

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ ปี
3. วุฒิการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชุมชนที่ท่านสังกัด

<input type="checkbox"/> เทศบาล.....
<input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบล.....
5. ภาควิชาที่สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<input type="checkbox"/> ภาคใต้
<input type="checkbox"/> ภาคอีสาน

แบบบันทึกการสำรวจข้อมูลเอกสาร

1. คุณสมบัติของวิทยากร

ลำดับ	ชื่อวิทยากร	หัวข้อที่บรรยาย	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์
1	เจษฎา มิ่งสมร	เทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ		
2	ไชยวัฒน์ เจริญผล	เทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ		
3	ชนินทร์ ราชมณี	การบริหารงานบุคคลและการ ดำเนินการทางวินัย นโยบายภารกิจถ่ายโอนงาน อปท.		
4	ชัยรัตน์ พรหมบุบผา	การบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน		
5	ฐิตินันท์ เจริญอาจ	เทคนิคในการทำงานภายใน องค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วม ของประชาชน		
6	ทวีวัฒน์ อารีย์พงศา	การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด วิสาหกิจชุมชน เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและ รายได้ครัวเรือน		
7	นเรศ จิตสุขจิตวงศ์	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ การพัฒนาเมืองน่าอยู่		
8	นิติภูมิ นวรัตน์	การวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคม ต่อการพัฒนาของประเทศไทย		
9	บุญสืบ แซ่ม้าชัย	โครงการ อำนาจหน้าที่และการ ปฏิบัติงานของอปท.		
10	พรชัย แก้วประเสริฐ	วิทยากร กระบวนการ		
11	อาดัม นิลไพจิตร	วิทยากร กระบวนการ		
12	พลั้งบุญ ศรีนุต	การพัฒนาบุคลากรภาพและพิธีการ ภาคสนาม		

ลำดับ	ชื่อวิทยากร	หัวข้อที่บรรยาย	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์
13	พิษณุ สกุลโรมวิลาส	ศิลปะการพูดและเทคนิคการ บรรยายสรุป		
14	วรยุทธ ช่วยณรงค์	หลักการและกลยุทธ์การพัฒนา ชุมชน		
15	วันชัย เจื้อบุญ	การวางแผนและการบริหารเชิงกล ยุทธ์		
		การสำรวจและการวิเคราะห์ ปัญหาความต้องการของชุมชน		
16	สมชาย ชมภูน้อย	การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่นกับ OTOP		
17	สมชาย บำรุงทรัพย์	หลักการและแนวทางการปฏิบัติ ตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบทางละเมิด		
		พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ		
18	สมพล เข้มกำเหนิด	เทคนิคการสร้างทีมงานและการ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน องค์กรชุมชน		
19	สมยศ วิทวัสสำราญกุล	การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน		
20	สมศักดิ์ พลอยพานิช เจริญ	การพัฒนาองค์ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
21	สุขสันต์ บุญยากร	เทคนิคและกระบวนการจัด ฝึกอบรม		
22	สุรศักดิ์ แป้นงาม	การจัดทำงบประมาณ อปท.		
23	อนุรักษ์ พรหมบุบผา	ระบบข้อมูลข่าวสารในงานพัฒนา ชุมชน		

2. เอกสารประกอบการบรรยาย

ลำดับ	หัวข้อวิชา	เอกสารการบรรยาย		สื่อการสอน
		มี	ไม่มี	
1	เทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เชิงบูรณาการ			
2	การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย			
3	นโยบายภารกิจถ่ายโอนงาน อปท.			
4	การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี			
5	การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใน การทำงาน			
6	เทคนิคในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมี ส่วนร่วมของประชาชน			
7	การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด วิสาหกิจชุมชน			
8	เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน			
9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่			
10	การวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมต่อการพัฒนาของ ประเทศไทย			
11	โครงการ อำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของอปท.			
12	วิทยาการกระบวนกร			
13	การพัฒนาบุคลิกภาพและพิธีการภาคสนาม			
14	ศิลปะการพูดและเทคนิคการบรรยายสรุป			
15	หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน			
16	การวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์			
17	การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ ของชุมชน			
18	การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับ OTOP			
19	หลักการและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย วิธี ปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบทางละเมิด			
20	พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ			
21	เทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในองค์กรชุมชน			

ลำดับ	หัวข้อวิชา	เอกสารการบรรยาย		สื่อการสอน
		มี	ไม่มี	
22	การวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
23	การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
24	เทคนิคและกระบวนการจัดฝึกอบรม			
25	การจัดทำงบประมาณ อปท.			
26	ระบบข้อมูลข่าวสารในงานพัฒนาชุมชน			





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอรอนงค์ มากจันทร์
วันเดือนปีเกิด	1 ธันวาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดยะลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	74/35 หมู่บ้านเปี่ยมสุข 2 ตำบลเกาะหลัก อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2544	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จังหวัดปัตตานี
พ.ศ. 2555	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาการการประเมิน) จากสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร