

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปริญญาานิพนธ์

ของ

ปิยะ ศรีวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2553

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปริญญาานิพนธ์

ของ

ปิยะ ศรีวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท

ตุลาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทคัดย่อ

ของ

ปิยะ ศรีวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2553

ปิย์ ศรีวงษ์. (2553). การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลีย์,
อาจารย์ ดร. กัมปนาท บริบูรณ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามเนื้อหา
หลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชา-
เฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน และเปรียบเทียบการนำความรู้ที่ได้รับจาก
การฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ การศึกษา ระดับของ-
นักพัฒนาชุมชน ประสิทธิภาพการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้ง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ตลอดจนรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ
นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กลุ่มตัวอย่างเป็นนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 253 คน จากการสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน
การปฏิบัติงานจากทุกหมวดวิชาในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้
การศึกษาดูงาน หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาเสริม หมวดวิชาบริหารจัดการ และหมวดวิชา-
เฉพาะตำแหน่ง
2. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพศ อายุ การศึกษา และภาคภูมิศาสตร์
ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
ระดับของนักพัฒนาชุมชน และประสิทธิภาพการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นต่างกัน
มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาที่มีค่าความถี่สูงสุด

3.1 หมวดวิชาพื้นฐานคือ การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อนกระจายงานแต่ไม่กระจายคน และเงิน วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีมีมานานเปลี่ยนแปลงยาก

3.2 หมวดวิชาบริหารจัดการคือ งานบางอย่างยังขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีแผนแต่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ ความสำเร็จบางอย่างไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข ไม่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้และเป็นเพียงสรุปผล

3.3 หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่งคือ จัดทำแผนไม่ครอบคลุม ขาดการเข้าถึงชุมชน การถ่ายโอนงานไม่ชัดเจน ระเบียบไม่เหมาะสม และขาดการประสานงาน

3.4 หมวดวิชาเสริมคือ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสนำไปปฏิบัติได้น้อย ทำตามความเคยชิน

3.5 การศึกษาดูงานคือ ขาดความเป็นรูปธรรม ขาดข้อมูลที่จะให้การสังเคราะห์ ขาดงบประมาณ ระเบียบไม่ชัดเจน ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากจนจริง

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีค่าความถี่สูงสุด

4.1 หมวดวิชาพื้นฐานคือ สร้างความชัดเจนของการกระจายอำนาจ การกระจายภารกิจ ที่ต้องดำเนินการได้ มีระบบการตรวจสอบ กำหนดแนวทางให้ตรงกับพื้นที่ และมีหลักปฏิบัติ เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 หมวดวิชาบริหารจัดการคือ ควรฝึกปฏิบัติจริง ควรเพิ่มเวลาเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรให้ สอดคล้องต่อการปฏิบัติของแต่ละท้องถิ่น และควรทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

4.3 หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่งคือ ควรเพิ่มเวลาการอบรมเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรมีตัวอย่าง ให้เห็นชัดเจน และควรมีเอกสารอย่างละเอียด

4.4 หมวดวิชาเสริมคือจัดอบรมเฉพาะด้าน ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้เนื้อหาแน่น จัดอบรมบ่อยๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

4.5 การศึกษาดูงานคือ กำหนดบทบาทให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้อย่าง จริงจัง สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกับชุมชน เพิ่มเติมเทคนิคการพัฒนาชุมชน การประสานงาน และการสังคมสงเคราะห์

THE FOLLOW-UP OF TRAINING
COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICER CURRICULUM
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

AN ABSTRACT
BY
PIY SRIWONG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

October 2010

Piy Sriwong. (2010). *The Follow-Up of Training Community Development Officer Curriculum of Local Administrative Organization*. Master thesis, M.Ed. (Adult Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Sauwanee Lewan, Dr. Kampanat Borriboon.

The purposes of this research were to study the knowledge application received from training on the performance of community development officer of Local Administrative Organization, divided in 5 subjects; fundamental, management and administration, specific positions, additional subject and study tour. Then to compare the knowledge application on the real performance, according to sex, age, education, level of community development officers, experience on local community development and geological location of Local Administrative Organization. Also to collect problems and suggestions related to the knowledge application on the performance of community development officer of Local Administrative Organization. The samples were 253 community development officers of Local Administrative Organization selected by multi-stage random sampling. The instrument used to collect data were rating scale questionnaire. The statistics used to analysis data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffé's method.

The results finding were as follow:

1. The community development officers of Local Administrative Organization applied the knowledge from every subject to their performance at high level, including study tour, fundamental, additional subject, management and administration and specific positions, respectively.

2. There was no statistically significant difference in the knowledge application of sex, age, education and geological location of community development officers of Local Administrative Organization. However, there was statistically significant difference in the knowledge application of level of community development officers, experience on local community development at 0.05 levels.

3. The problem having highest frequency in each subjects were:

3.1 The fundamental: There was duplicated performance and work distribution but not equal to people and budget.

3.2 The management and administration: Some works lacked of obvious indicators. It had a plan but it was impractical.

3.3 The specific positions: The plan did not cover whole parts and it lacked of community access.

3.4 The additional subject: The personnel still had a poor understanding of development.

3.5 The study tour: There was not enough information for the participants. Other problems were also included, for instance, insufficient budget, inexplicit regulations, lack of obvious criteria to help the disadvantaged and the real poor.

4. The highest suggestions in each subject were:

4.1 The fundamental: There showed create obviousness of power and mission distribution for the local organization.

4.2 The management and administration: There should be more real practice or increase the time for more contents which was concordant with the performance in each location.

4.3 The specific positions: The training duration should be expanded to add more contents and provide more distinct examples.

4.4 The additional subjects: Specific training should be held to extend the training duration for intensive training and increase efficiency of such training.

4.5 The study tour: The role should be specified more clearly to allow the personnel to adjust for serious practice. It would help create the understanding on the community performance, supplement techniques of the community performance as well as support the cooperation and social work.

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ของ

ปิยะ ศรีวงษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คนบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์)

(อาจารย์ ดร.วัฒน์ญ์ โจนส์สัมฤทธิ์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจทานแก้ไขปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์และมีคุณค่ายิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกในความกรุณาของท่านอาจารย์ทั้งสอง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วัฒน์ย์ โรจน์สัมฤทธิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำ เพื่อให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยศิลปากร รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ แต่งเจริญ ประธานหลักสูตรบริหาร มหาวิทยาลัยนอร์ทเซียงใหม่ ศูนย์นครปฐม และ อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์ รองประธานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ศรายุทธ แสนมี ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม และผองเพื่อนโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร และนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยระลึกเสมอว่าความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้ เป็นผลมาจากความรักและความปรารถนาดีจากทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ที่ปรากฏและไม่ปรากฏนามในปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะไม่ได้รับการถ่ายทอดวิชาความรู้โดยตรง แต่ก็ได้รับความรู้ที่มีคุณค่ายิ่งจากผลงานวิชาการของท่าน ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทั้งระดับปริญญาเอก ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ที่ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และจิตวิญญาณแห่งความดี และกราบขอบพระคุณเป็นพิเศษสำหรับบุพการีผู้ให้กำเนิดที่ให้โอกาสในการศึกษาและให้กำลังใจอย่างแรงกล้าด้วยดีตลอดมา ประโยชน์ที่เกิดขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้ที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ทุกท่าน

ปิย ศรีวงษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผล.....	12
หลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	24
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนักพัฒนาชุมชน.....	40
การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผล.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	103
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	103
ความสำคัญของการวิจัย.....	103
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผลการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	128
ก. รายนามผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือราชการ.....	129
ข. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	144
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	161

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	61
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนา- ชุมชนในท้องถิ่น และภาคภาควิทยาศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด.....	68
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม จำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยรวมและรายด้าน.....	71
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	72
5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	77
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	78
7 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	79
8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามการศึกษา.....	80
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน.....	81
10 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน.....	82
11 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น.....	85
13 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น.....	86
14 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาชุมชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชน ในท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	88
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด.....	90
16 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด.....	91
17 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาพื้นฐาน.....	93
18 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาบริหารจัดการ.....	95
19 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง.....	97
20 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาเสริม.....	99
21 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน.....	101

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ ศิลปะ และวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่นและโดยรวม ส่งผลให้โลกในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่โลกและสังคมแห่งภูมิปัญญาหรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) ทุมนมนุษย์ (Human Capital) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการพัฒนา ด้วยเหตุนี้สังคมไทยไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนต่างก็หันมาให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จนกลายเป็นนโยบายและแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศ และในแนวทางการปฏิบัตินั้น หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ได้นำระบบการศึกษา ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเข้ามาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ อย่าง หลากหลาย (อํารงค์ดี คงคาสวัสดิ์. 2550: 2-3)

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสะท้อนให้เห็นถึงระบบของการศึกษาที่สามารถสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระบวนการที่ตีด้านการเสริมสร้างคุณภาพของทรัพยากรบุคคลในประเทศ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ดี สิ่งสำคัญคือการสร้างและพัฒนาสังคมให้เป็นฐานความรู้หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนรู้ได้มีการพัฒนาตนเองนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ การสร้างการเรียนรู้จึงถือเป็นความสำคัญที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดแก่ทุกคน เพราะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นกับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน (กระทรวงมหาดไทย. 2550: ออนไลน์)

มนุษย์จะต้องเป็นบุคคลที่ต้องเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะความรู้มีการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ที่ละเท่าตัว การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพื่อการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน กระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ความรู้และนำไปสู่การนำไปใช้ได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนรู้จะต้องทำความเข้าใจและเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทตรงตามสถานการณ์และเป็นขั้นตอนเรียกว่าเป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ (Knowledge Utilization) อาทิ การนำความรู้ไปใช้ในการคิด การทำงาน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ (สมชาติ ปิยะรียง และอรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2550: 9)

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลวิธีหนึ่งหรือกระบวนการเรียนรู้หนึ่งในหลายๆ วิธีของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป็นกระบวนการ

เพื่อให้บุคคลได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และเพิ่มทักษะในด้านการทำงานอย่างเหมาะสม การฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาที่เน้นเฉพาะเรื่องที่มีเนื้อหาหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ หลักสูตรเป็นตัวกำหนดทิศทางของการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นหลักสูตรจึงจำเป็นต้องมีขอบข่ายเนื้อหา ขอบข่ายกิจกรรม การเรียนการสอนที่ต้องมีการวัดประเมินผลหรือการติดตามผล เพื่อตรวจวัดความรู้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการการเรียนรู้ว่ามีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ตรงกับความต้องการของหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรม ก่อให้เกิดผลและปัจจัยด้านการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังนั้นหลักสูตรฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์อยู่อย่างต่อเนื่อง (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2548: 21-22)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มีทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งที่เป็นข้าราชการ นักการเมือง และพนักงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้มีความแตกต่างกันทั้งด้านแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และในการดำเนินงานการบริการประชาชนในท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านที่เกี่ยวกับกฎระเบียบและตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้ประชาชนผู้รับบริการขาดความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เจตนาธรรมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ด้านการจัดบริการเพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2549: 6)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดคุณวุฒิศาสตร์ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการเน้นในด้านการศึกษา การวิเคราะห์ และการวิจัย โดยมุ่งแสวงหาวิธีการแนวใหม่ เพื่อการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยวิธีการให้การศึกษา การฝึกอบรมหรือการสัมมนา รวมถึงการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อได้ทราบถึงความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินการในทุกๆ ระยะตั้งแต่ก่อนการรับเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน เป็นนโยบายการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอย่างจริงจังเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง มีหน่วยงานดำเนินการประสานงานและสนับสนุนจัดตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางของแผนการกระจายอำนาจ เพื่อดำเนินการศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่กำลังดำเนินการ

ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการฝึกอบรม การประเมินและติดตามผล ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น มีการให้ทุนการศึกษา ทุนเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนา บุคลากรและระบบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีการพิจารณาด้านสิทธิประโยชน์ตอบแทน บุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพของงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรได้มีการเรียนรู้ การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคลากรท้องถิ่น. 2548: ออนไลน์)

การตรวจวัดความรู้และการจัดการความรู้ด้วยการประเมินและติดตามผลที่ได้รับจาก การฝึกอบรม (Outputs) มีประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ การประเมินปฏิบัติการและการประเมินการเรียนรู้ ส่วนนี้จัดได้ว่าเป็นการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในช่วงเวลาของการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งอยู่ใน ช่วงระยะเวลาเดียวกัน ส่วนการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมเป็นการติดตามผลหลังเสร็จสิ้น การฝึกอบรมไปแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่งจึงจะสามารถติดตามประเมินผล

ผู้ประเมินผลการฝึกอบรมควรจะต้องตระหนักไว้เสมอว่าการประเมินปฏิบัติการเป็นการวัดความรู้ที่ ก็นึกคิดหรือประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมซึ่งอาจจะไม่สัมพันธ์กับความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมแต่อย่างใด นั่นคือการที่ผู้เข้ารับการอบรมชอบหรือพอใจในการเข้าฝึกอบรม ไม่ได้ หมายความว่า การฝึกอบรมนั้นได้ผลหรือผู้เข้าอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมโดยใช้วิธีการวัดผลก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และหลังการอบรม เป็นการประเมินผลที่ส่วนใหญ่ได้มีการดำเนินการในช่วงระยะเวลาของการอบรม ส่วนการประเมินผล เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะ มีทัศนคติ และ โดยเฉพาะด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงานนั้น เป็นส่วนที่ ต้องดำเนินการเมื่อสำเร็จการฝึกอบรมออกไปแล้วจึงเหมาะสม

การวัดผลการเรียนรู้ด้านทักษะที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานนั้นจะสามารถวัดได้โดย การเปรียบเทียบผลงานที่เคยได้ปฏิบัติไว้หรือเคยวัดได้กับมาตรฐานที่จัดตั้งไว้ได้อย่างชัดเจนทั้งในแง่ ของปริมาณและคุณภาพ และการประเมินผลแบบที่สำคัญที่สุดในส่วนท้ายสุดคือการประเมินผลลัพธ์ หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดโครงการฝึกอบรม ในระยะยาว ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งเดียวกันหรือไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรม ตัวอย่างเช่น เกิดการลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การลด ความผิดพลาดหรือการตำหนิ มีการเพิ่มปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิตและบริการ รวมถึง การปรับปรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร เป็นต้น

การรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลลัพธ์นั้นสามารถทำได้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ สำหรับช่วงระยะเวลาสิบปีที่ผ่านมาได้มีการคิดค้นเทคนิค การติดตามผลโดยใช้แผนปฏิบัติการของผู้เข้าอบรม (Participant Action Plan Approach) ซึ่งจะช่วย ให้การประเมินและติดตามผลด้านผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมมีความสะดวกและมีผลการประเมิน ที่ชัดเจน แบบสอบถามคือเครื่องมือที่เป็นที่นิยมใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดฝึกอบรม ด้วยเหตุผล ที่ว่าสามารถทำได้สะดวก เก็บรวบรวมได้ในปริมาณมาก และประหยัดงบประมาณในการรวบรวม ข้อมูล (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2548: ออนไลน์)

การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแล และรับผิดชอบ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดตั้ง สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อจัดการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรขององค์กรปกครอง- ส่วนท้องถิ่น ตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้มีการลงนาม ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้มอบหมายให้คณะวิทยาการจัดการ จัดตั้ง โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่นในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง ได้แก่นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ที่มีหน้าที่หลักทางด้านการพัฒนาชุมชน

โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน โดย กำหนดระยะเวลาจำนวน 26 วัน จัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนรุ่นละ 80 คน ด้วยวิธีการบรรยาย ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติทักษะต่างๆ ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน สำหรับการตรวจวัด ผลการดำเนินงาน โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้จัดให้มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมี การประเมินผลก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และหลังการอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลด้าน พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้อบรมเฉพาะในช่วงระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนการประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินและติดตามผลด้านความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ยังไม่มี การดำเนินการประเมินและติดตามผล และเพื่อให้การบริหารโครงการฝึกอบรมแนวใหม่ด้านหลักสูตร ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการ ตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับสภาพชุมชนของท้องถิ่น และทันต่อสถานการณ์ ในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้ติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผลการติดตามไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม เป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และ การศึกษาดูงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญของการวิจัย

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการศึกษารูปแบบการที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม และได้มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงถึงว่ามีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ มีทัศนคติ มีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้
2. การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อเสนอต่อผู้บริหารหลักสูตร ได้นำไปปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตรงตามความต้องการของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตของการวิจัย

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ยึดตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจ หน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน การมีทัศนคติ และวิสัยทัศน์ที่ดีต่องานด้านการพัฒนาชุมชน มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และการนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม จำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 9 รุ่น จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 102 คน ภาคกลาง จำนวน 177 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 368 คน และภาคใต้ จำนวน 41 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 688 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ประชากรข้างต้นโดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane. 1973; อ้างอิงจาก ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2537: 105) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้แก่ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามจำนวนประชากรของแต่ละภาคภูมิศาสตร์ แยกตามจังหวัด อำเภอ และรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic sampling) คือ เลือกกลุ่มตัวอย่างตามรายการทุกๆ หน่วยที่ 3 ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง (ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์. 2551: 164-172) ส่วนภาคใต้เนื่องจากมีประชากรจำนวนน้อยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

ข้อมูลส่วนตัวของนักพัฒนาชุมชนผู้ผ่านการศึกษาอบรม ได้แก่

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 อายุระหว่าง 27-34 ปี
 - 2.2 อายุระหว่าง 35-41 ปี
 - 2.3 อายุระหว่าง 42-48 ปี
3. การศึกษา
 - 3.1 ระดับปริญญาตรี
 - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระดับของนักพัฒนาชุมชน
 - 4.1 นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3
 - 4.2 นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4
 - 4.3 นักพัฒนาชุมชน ระดับ 5
5. ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
 - 5.1 น้อยกว่า 2 ปี
 - 5.2 2-4 ปี
 - 5.3 มากกว่า 4 ปีขึ้นไป
6. ภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด
 - 6.1 ภาคเหนือ
 - 6.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - 6.3 ภาคกลาง
 - 6.4 ภาคใต้

ตัวแปรตาม

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนจำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา คือ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน

นิตยสารพิเศษเฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิตยสารพิเศษเฉพาะไว้ดังนี้

1. **การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง การศึกษาผลจากการฝึกอบรม หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กับคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจ หน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน มีทัศนคติที่ดีและสร้างวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ว่าได้มีการนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน

2. **หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้โดยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การฝึกปฏิบัติ รวมถึงการศึกษาดูงาน ตามเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับงานด้านการพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ เป็นการสร้างทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมจำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ดังนี้

2.1 หมวดที่ 1 หมวดวิชาพื้นฐาน เป็นวิชาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานท้องถิ่น ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐบาล ตามกฎหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายรัฐธรรมนูญ

2.2 หมวดที่ 2 หมวดวิชาบริหารจัดการ เป็นวิชาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ รวมถึงวิชาที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดกระบวนการ และการวัดผล การประเมินผล และการติดตามผลงานของท้องถิ่น

2.3 หมวดที่ 3 หมวดวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง เป็นวิชาความรู้เฉพาะตำแหน่งของนักพัฒนาชุมชน อาทิ การจัดงบประมาณเพื่อพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนา การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนา รวมถึงวิชาการสร้างทีมงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.4 หมวดที่ 4 หมวดวิชาเสริม เป็นวิชาที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา อาทิ ความรู้เกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน การพัฒนาบุคลากร การสมาคม ศิลปะการพูด สัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบทางละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

2.5 หมวดที่ 5 การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ในพื้นที่ที่มีการปฏิบัติและเกิดผลจริง ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี โครงการพระราชดำริและเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน การส่งเสริมภูมิปัญญา อาชีพ และวิสาหกิจชุมชน รวมถึงการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชน

3. **นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง ข้าราชการที่สังกัดอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ผู้ที่มีบทบาท อำนาจ และหน้าที่ในปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 9 รุ่น รวมจำนวน 688 คน ตามโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กับคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

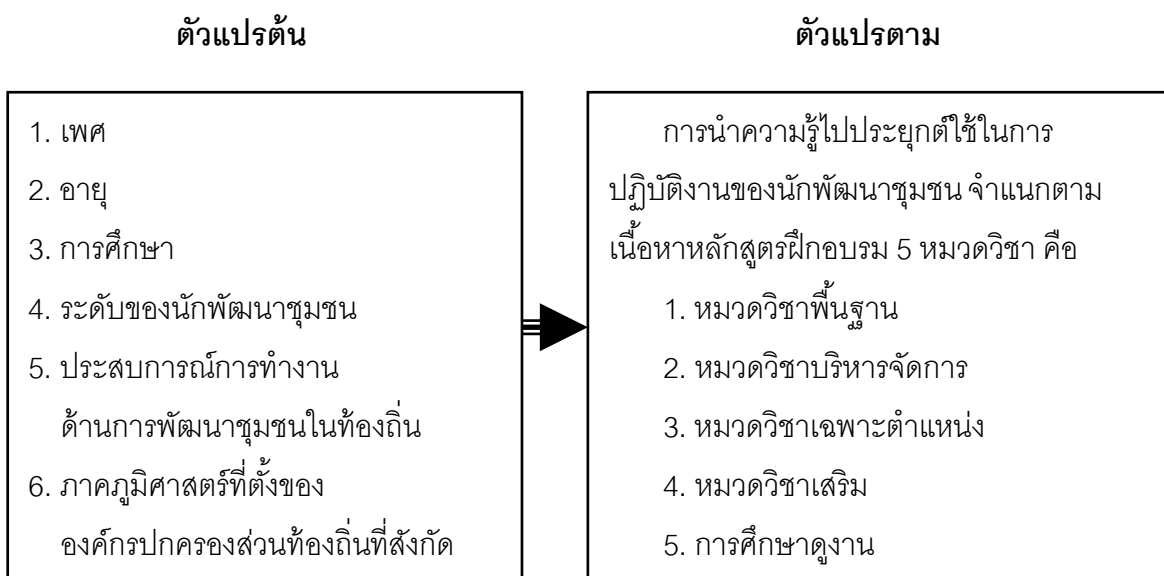
ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ศึกษารายวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งจำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน

ศึกษาข้อมูลนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 9 รุ่น รวมจำนวน 688 คน ที่สังกัดตาม 4 ภาควิชาศาสตร์

ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการติดตามผลและแนวคิดการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

นำเสนอหลักแนวคิดการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. นักพัฒนาชุมชนที่เพศต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. นักพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. นักพัฒนาชุมชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับของนักพัฒนาชุมชนต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. นักพัฒนาชุมชนที่อยู่ในภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผล
2. หลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนักพัฒนาชุมชน
4. การดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผล

แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผล

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการติดตามเรื่องราวต่างๆ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ว่าได้นำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับจากกระบวนการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น รวมถึงเป็นข้อมูลและสารสนเทศสำหรับปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม ตามแนวคิดการติดตามผลที่ได้ประมวลไว้ดังนี้

1. ความสำคัญของการติดตามผล
2. ประโยชน์ของการติดตามผล
3. การดำเนินการติดตามผล

ความสำคัญของการติดตามผล

การติดตามผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งจะหาคำตอบที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จัดไปแล้วว่า บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและต่อหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เข้ารับการอบรมได้นำเอาความรู้หรือสิ่งที่ได้รับการอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

วิจิตร อวระกุล (2540: 239-240) กล่าวถึงความสำคัญของการติดตามผลว่าเป็น การตรวจสอบผลการฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานจริงโดยตรง ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงทาง

ทัศนคติ ทางพฤติกรรม การปฏิบัติ ประสิทธิภาพ การปรับใช้วิชาการ หรือได้นำความรู้หรือสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ หรือมีความจำเป็นต้องให้เข้าฝึกอบรมซ้ำอีก และถ้าเขาทำได้ดีก็อาจจัดฝึกอบรมขั้นสูงเพิ่มเติมให้อีก เพื่อให้มีการพัฒนาในระดับสูงยิ่งขึ้นนอกจากนั้น การติดตามผลจะทำให้เราได้ทราบข้อมูลการฝึกอบรมมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้ฝึกอบรม ซึ่งแต่ละคนมีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ไม่เหมือนกัน หรือทราบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติหรือไม่ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีเพียงใด การติดตามผลการฝึกอบรมถือเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการฝึกอบรม มักจะทำภายหลังจากการฝึกอบรม ผู้อบรมได้กลับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนแล้ว ระหว่าง 4-6 เดือน เป็นอย่างน้อย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และทราบผลที่ออกมา การติดตามผลควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการเป็นระยะๆ และมักจะใช้วิธีการไปสังเกต (Observe) ไปเยี่ยม (Visit) ที่ทำงานหรือที่ประกอบการ มีการจดบันทึก (Record) และตอบแบบสอบถาม (Questionnaire)

จางกลี ซูติมาเทวินทร์ (2542: 253) กล่าวว่า การติดตามผลการอบรม (Follow up Evaluation) เป็นกิจกรรมต่อเนื่องของการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นส่วนท้ายสุดที่ผู้รับผิดชอบจะดำเนินการเพื่อให้ครบวงจรของการอบรม หลังจากที่ผู้อบรมกลับเข้าทำงานแล้วระยะหนึ่ง หากมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการอบรมสามารถประเมินประสิทธิผลของการอบรมได้ว่าผู้อบรมสามารถนำวิชาความรู้ที่ได้รับในการอบรมไปใช้ในงานที่ทำอยู่ได้หรือไม่ หรือได้ประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ในงานได้ดีหรือไม่เพียงใด หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ ยังมีส่วนใดที่ยังบกพร่องไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและวางแผนในการอบรมเพิ่มเติมครั้งต่อไป รวมทั้งการประมวลผลกระทบทของการอบรมที่มีต่อโครงการ ชุมชน ฯลฯ นอกจากนี้การติดตามผลยังเป็นเสมือนการกระตุ้นผู้เข้าอบรมที่จะต้องประยุกต์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ให้มากที่สุด เมื่อทราบว่าจะมีการเยี่ยมเยียนและติดตามผล

กิจกรรมการติดตามผลยังเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่จัดอบรมยังให้ความสำคัญน้อย หน่วยงานที่จัดอบรมส่วนใหญ่มักจะไม่ได้รับกิจกรรมติดตามผลเข้าไปในวงจรการอบรม ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่มีงบประมาณไม่มีบุคลากรเพียงพอ หรืออาจจะยังมองไม่เห็นความสำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งที่จริงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรจะเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมเพื่อความสมบูรณ์ โดยวางแผนเอาไว้ในงบประมาณด้วย สำหรับหน่วยงานที่ดำเนินการจัดอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง เช่น หน่วยงานส่วนกลางจัดอบรมเฉพาะเรื่องให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในชุมชน อาทิสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอบรมให้กับเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย หรือเจ้าหน้าที่อนามัยอบรมให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นต้น กรณีหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการฝึกอบรมเหล่านี้มี

งบประมาณสำหรับการนิเทศงานเจ้าหน้าที่ในพื้นที่อยู่แล้ว ฉะนั้นก็อาจจะนำกิจกรรมการติดตามผล ไปผนวกเข้ากับงานนิเทศก็ได้ ซึ่งจะสะดวกและไม่ต้องเตรียมงบประมาณเพิ่มเติม สิ่งที่เราควรกระทำ หลังจากติดตามผลเสร็จสิ้นก็คือ ควรมีการเขียนรายงานการติดตามผล ซึ่งนอกจากจะเสนอ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นแล้ว ยังอาจส่งให้ผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งส่งไปให้กับวิทยากร เพื่อทราบผลด้วย

ชาญ สวัสดิ์สวัสดิ์ (2548: 61-62) กล่าวว่า การติดตามผลเป็นหัวใจของการฝึกอบรม ฉะนั้น หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งแล้ว จึงควรมี การติดตามผล ผลที่ได้จากการศึกษาการติดตามผลจะเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรการศึกษาและการอบรมสัมมนา และเป็นการแสดงความสนใจของผู้จัดการศึกษาต่อผู้ที่ สำเร็จหลักสูตรว่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น การติดตามผลจึงเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม การติดตามผลเป็นการตามไปดูผลภายหลัง การฝึกอบรมว่า หลังจากผู้เข้าฝึกอบรมกลับไปทำงานหรือประกอบอาชีพเดิมของตนแล้วว่ามี การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทำงานหรือนำเอาความรู้ที่อบรมแล้วไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพียงใด ได้ผลอย่างไร และมักพบเสมอว่าผู้อบรมบางคนไม่ได้ใช้ความรู้ที่อบรมมา เพราะเข้าอบรมไม่ตรงกับ งานที่ทำหรือผู้อบรมนำไปใช้แต่ยังไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักการ จะได้หาวิธีแก้ไขโดยการไปให้คำแนะนำ เพิ่มเติมหรือกลับมาอบรมใหม่ โดยวิธีนี้ก็ช่วยให้ทราบว่า การดำเนินการฝึกอบรมได้ผล หรือมีสิ่งที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขอีกทางด้วย

จรีพร ศรีทอง (2549: 277) กล่าวถึงความสำคัญของการติดตามผลว่า เป็นการศึกษา เกี่ยวกับผลสำเร็จและข้อบกพร่องของผู้สำเร็จการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) การนำออก (Out) และการนำไปใช้ (Outcome) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาแก้ไข ปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบดูว่าบริการที่จัดให้กับผู้เข้ารับการ ศึกษาประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ทำให้ทราบถึงทัศนคติ ความคิดเห็น ความต้องการ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้ของผู้รับบริการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริการให้ มีประสิทธิภาพ การติดตามผลเป็นวิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น ลักษณะอาชีพ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลในด้าน วิชาการ และประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับจากการศึกษา เป็นการให้ความช่วยเหลือที่ทางหน่วยจัด การศึกษาได้จัดให้กับผู้เข้ารับการศึกษาก่อนว่า ได้มีการพัฒนาหรือมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือไม่ มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง และยังช่วยให้ทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่อง ของโครงการและหลักสูตร เพื่อที่จะได้ปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์

การติดตามผลเป็นบริการที่จะรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงของการจัดบริการ
 แนวโน้มในสถานศึกษาว่าบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด เพื่อให้ผู้ดำเนินการแนวทราบดีว่า
 ผู้ใช้บริการยังต้องการความช่วยเหลือด้านใดบ้าง จะได้นำมาปรับปรุงบริการให้มีขึ้น และใน
 การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นการศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวกับการทำงานของ
 ผู้สำเร็จการศึกษาว่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากสถาบันในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด
 มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ตลอดจนมีข้อคิดเห็นต่อสถาบันอย่างไร

การติดตามผลควรจะทำหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้ว เพื่อพิจารณาว่า ได้ใช้
 ความรู้ที่เรียนไปมากน้อยเพียงใดในการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร และควรพิจารณาเหตุผลของการ
 ได้ใช้ความรู้ก่อนจะทำการติดตามผล คือ ผู้ผ่านการอบรมได้ทำงานตรงกับวิชาที่ได้ศึกษาไปหรือไม่ ผู้
 ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้จากวิชาที่ศึกษาไปใช้ในการประกอบอาชีพเพียงใด และผู้ผ่านการอบรมได้
 ทำงานตรงกับวิชาที่เรียน มีโอกาสใช้ความรู้ และมีผลอย่างไร

รัตนะ บัวสนธิ์ (2550: 241) กล่าวว่า การติดตามผลเป็นการประเมินพฤติกรรมที่
 เปลี่ยนไปหลังจากการอบรม (Behaviour Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้
 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานไปตามความคาดหวังของโครงการในทิศทางที่พึงประสงค์ และเป็น
 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result Evaluation) ทั้งในด้านดีและไม่ดี เช่น ลดค่าใช้จ่าย
 ในการทำงาน และการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์จากการติดตามผลจะสามารถให้
 สารสนเทศที่มีความหมาย ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ได้จริงตามตัวบ่งชี้ดังนี้

1. มุ่งให้เกิดการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Constructive Orientation) ผลจาก
 การติดตามจะช่วยให้สถาบันนำไปใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน และกระตุ้นให้บุคลากร
 มีการบริการดีขึ้น
2. กำหนด จำแนก การนำไปใช้ประโยชน์ (Defined User) กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์
 และความต้องการใช้ประโยชน์จากการติดตามผลให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้การตั้งคำถามมีความ
 เหมาะสมชัดเจนมากขึ้น
3. ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน (Evaluation Credibility) ต้องดำเนินการโดยผู้ที่มี
 คุณสมบัติ ทักษะ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพอย่างแท้จริง และมีบารมีทางวิชาการเพื่อเป็นที่
 ยอมรับเชื่อถือได้
4. การจัดทำรายงานนำไปใช้ได้ (Functional Reporting) ต้องมีความชัดเจน
 ทันเวลา มีความถูกต้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้กับผู้ที่ได้รับการประเมินหรือกลุ่มผู้ใช้บริการ

5. กำกับติดตามให้เกิดผลกระทบต่อเนื่อง (Follow-up impact) ต้องให้ผู้ได้รับการประเมินและผู้ใช้ผลมีความเข้าใจในการประเมินและมีการปรับปรุงหรือปฏิบัติตามผลได้อย่างชัดเจน

จากคำกล่าวของนักวิชาการสามารถสรุปความสำคัญของการติดตามผลได้ว่าเป็นการติดตามผู้ผ่านการศึกษาไปแล้วว่า ได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน แล้วยังได้ทำให้ทราบว่ามีคามจำเป็นทางวิชาการอื่นที่ยังขาดต่อการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กลับผู้บริหารโครงการและคณะดำเนินงานหลักสูตรได้นำไปตรวจสอบการบริหารจัดการและการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการติดตามผล

การติดตามผลผู้ที่สำเร็จการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร เพราะจะช่วยให้มีการปรับปรุงการดำเนินในด้านต่างๆ รวมทั้งการเรียนการสอนที่ดำเนินการอยู่ให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการได้ทราบการนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของผู้สำเร็จการศึกษากอปร

วิจิตร อวระกุล (2540: 112) ได้ประมวลประโยชน์ของการติดตามผลการศึกษาฝึกอบรมในเชิงพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมดังนี้

1. ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee) เป็นอย่างไร ได้รับความรู้และได้เพิ่มความสามารถมากน้อยขนาดไหน
2. พฤติกรรมที่คาดหวัง (Expectant Behavior) ในวัตถุประสงค์ที่บ่งบอกอย่างชัดเจน เช่นสามารถทำในสิ่งที่ได้เรียนรู้ได้
3. เงื่อนไขของพฤติกรรม (Condition) เป็นรายละเอียดของพฤติกรรมที่ต้องการ เช่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. เกณฑ์ (Criteria) เป็นการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำว่า ถ้าผ่านการอบรมไปแล้วต้องสามารถปฏิบัติอะไรได้ดีมากน้อยแค่ไหน

การฝึกอบรมที่ดีนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องสามารถนำความรู้ วิชาการ หลักการ ทฤษฎี จากชั้นเรียนไปใช้นอกชั้นเรียนให้ได้ คือต้องนำเอาไปใช้ในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงจากของเดิม เป็นทฤษฎีที่เกิดผลในทางปฏิบัติ

พิชัย สิปิพัฒน์ไพบูลย์ (2542: 127-129) ได้ประมวลประโยชน์ของการติดตามผลการศึกษาฝึกอบรมว่า เป็นการนำเสนอผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้ที่ผ่านการอบรม

มาเสริมสร้างโดยการหามาตรการต่างๆ ในการเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร เมื่อผู้เข้ารับการอบรมเผชิญกับปัญหาในขณะลงมือปฏิบัติงานจริง เขาควรจะประยุกต์ทฤษฎี และหลักการเรียนรู้ได้อย่างไรบ้าง เช่น ไม่รู้ว่าอะไรคือการเรียนรู้ที่จะนำไปประยุกต์ได้ มีทัศนคติในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ในการประยุกต์ทฤษฎีเข้าสู่การปฏิบัติตามความจริงที่เป็นอยู่นั้นได้เสนอแนะประโยชน์บางจุดที่ต้องคำนึงถึง ดังนี้

1. ความสำเร็จหรือความล้มเหลว
2. ปรับปรุงแผนงานในอนาคต
3. ทดสอบวัตถุประสงค์
4. ช่วยทำให้ทราบเป้าหมายขององค์กร
5. ช่วยทำให้ทราบวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
6. เป็นตัวควบคุมกระบวนการจัดอบรม

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2543: 58-59) กล่าวถึงประโยชน์ของการติดตามผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับคณะผู้บริหารที่จะได้พบตามความคาดหวังต่อบุคลากรที่ผ่านการโครงการฝึกอบรมใน 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ผู้ผ่านการอบรมควรมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องที่เรียน
 2. ทักษะ (Skill) ผู้ผ่านการอบรมจะต้องมีและสามารถแสดงทักษะการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามที่ได้รับการสอน
 3. ความสามารถและศักยภาพ (Capacity and Potential) ผู้ผ่านการอบรมมีพัฒนาการในทิศทางที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต
 4. ทัศนคติ (Attitude) ผู้ผ่านการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ความรู้สึกร่วม และทุ่มเทให้กับองค์กร
 5. พัฒนางานและระบบงานและองค์กร (Development) ผู้ผ่านการอบรมช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า และมีมั่นคงในอนาคต
 6. ความคาดหวังอื่นๆ (Other Expectations) เป็นความคาดหวังทางด้านอื่นๆ จากการอบรม เช่น ภาพลักษณ์ขององค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- จะเห็นได้ว่าการติดตามผลการฝึกอบรม นอกจากจะสามารถแสดงข้อมูลสำคัญสำหรับหน่วยงานฝึกอบรมแล้ว ยังได้แสดงข้อมูลตามที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องการ ซึ่งสามารถสะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเหมาะสมของโครงการได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- สมคิด บางโม (2544: 116) ประมวลประโยชน์ของการติดตามผลการฝึกอบรมในเชิงการบริหารโครงการ ดังนี้

1. เป็นการประเมินความคุ้มค่าของโครงการและการบรรลุเป้าหมายของโครงการ
2. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการในการช่วยให้ผู้บริหารโครงการตัดสินใจได้ถูกต้อง
3. เป็นการบริการข้อมูลให้แก่ฝ่ายบริหาร ในการพิจารณาแผน นโยบาย และวัตถุประสงค์
4. เป็นการตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม
5. เป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของโครงการฝึกอบรม

นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2544: 120-121) ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของการติดตามผลการฝึกอบรมว่าเป็นการประเมินที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงทั่วไปขององค์กร เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน หน่วยย่อยต่างๆ บุคลากร ใครทำหน้าที่อะไร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
2. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
3. ความจำในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้าน เหล่านี้เป็นการประเมินตามหลักของบลูม (Benjamin S. Bloom) ได้แก่ การประเมินด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

จรีพร ศรีทอง (2549: 280) กล่าวว่า การประเมินผลขั้นการติดตามผลมีประโยชน์ไม่น้อยไปกว่าขั้นอื่นๆ ของโครงการ ซึ่งบุคคลภายนอกมักมองไม่เห็นถึงความสำคัญ การติดตามผลมีความสำคัญแบ่งเป็นประเด็นใหญ่ๆ และอาจจะมีรายละเอียดเล็กๆ เกิดขึ้นได้ ประเด็นความสำคัญที่เกิดขึ้นได้ประมวลไว้ดังนี้

1. การติดตามผลทำให้วัตถุประสงค์มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและชัดเจน
2. การติดตามผลช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้
3. การติดตามผลช่วยให้ใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และคุ้มค่า
4. การติดตามผลทำให้มีคุณภาพมากขึ้น
5. การติดตามผลเป็นข้อมูลสำหรับช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร เพราะการติดตามผลทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อดี ข้อเสีย ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน

จากคำกล่าวของนักวิชาการสามารถสรุปประโยชน์ของการติดตามผลได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เกิดแก่องค์กรหรือหน่วยงานของผู้อบรม ผู้ผ่านการอบรมได้นำเอาความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาองค์กรในแนวทางที่เหมาะสม
2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้ผ่านการฝึกอบรม ทำให้ผู้ผ่านการอบรมได้ทบทวนความรู้ความสามารถ และเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานของตน
3. ประโยชน์ต่อการจัดการและกระบวนการดำเนินงาน คณะดำเนินงานฝึกอบรมได้ทราบข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานฝึกอบรม
4. ประโยชน์ต่อผู้บริหารโครงการและหลักสูตร ผู้บริหารโครงการได้นำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการหรือหลักสูตร เพื่อให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด

การดำเนินการติดตามผล

การดำเนินการติดตามผลจะต้องมีการวางแผนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้ายให้ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาให้แน่ชัดและครอบคลุมงานที่จะศึกษาทั้งหมดตามแนวทางที่เหมาะสม ปกติการติดตามผลการฝึกอบรมจะมีขั้นตอนหรือแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ

จางกลัน ชูติมาเทวินทร์ (2542: 255) ได้ประมวลเกี่ยวกับการติดตามผลการอบรมว่าในการติดตามผลแต่ละครั้งนั้นควรได้ดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์ให้เฉพาะเจาะจงและชัดเจนในการติดตามผลการอบรม ว่าจะไรคือวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการติดตามผลการอบรม
2. ศึกษาและทบทวนหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการฝึกอบรมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งก่อนติดตามผลทุกครั้ง
3. ควรเชิญวิทยากรหรือผู้ออกแบบหลักสูตรร่วมในทีมติดตามผลด้วย หรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรมีการปรึกษาหารือกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์สำหรับการติดตามผล
4. ทบทวนภาระงานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนที่จะติดตามผล เพื่อดูว่ามีอะไรที่จะสามารถช่วยให้ผู้เข้าอบรมนำไปปรับใช้กับภาระงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้บ้าง
5. กำหนดวันเวลาที่จะไปติดตามผล และแจ้งให้ผู้ที่ถูกติดตามได้ทราบล่วงหน้าถึงวัตถุประสงค์ในการติดตามผล
6. เตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการติดตามผล ตามความเหมาะสม เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสังเกต หรือแบบสอบถาม
7. กำหนดสถานที่ กำหนดเส้นทาง รวมถึงที่พัก เพื่อใช้ในการวางแผนงบประมาณ

8. เมื่อได้ข้อมูลจากการติดตามผลดังกล่าวแล้ว ให้จัดกระทำกับข้อมูลที่ได้มาในทิศทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. ควรมีการรายงานผลการติดตามทุกครั้ง เพื่อเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบ รวมถึงแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร

ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์ (2543: 133-140) ได้รวบรวมขั้นตอนที่เป็นแนวทางปฏิบัติในการติดตามผลการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการติดตามผล (Focus) ให้ชัดเจนและเป็นระบบ โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทราบแนวคิดในการติดตามผล เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการ รายงานการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ต้องการใช้ข้อมูลจากการติดตามผล เก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นจากผู้บังคับบัญชา ผู้จัดโครงการ และกลุ่มบุคคลที่ต้องการนำข้อมูลไปใช้ แล้วจึงกำหนดขอบเขตของการติดตามผลตามวัตถุประสงค์ของการติดตามผล

2. วางแผนการติดตามผล (Plan) เมื่อได้กำหนดขอบเขตนำมาประกอบการวางแผนการติดตามผลตามขั้นตอน ได้แก่ พิจารณาแผนการติดตามผล วิเคราะห์ขอบเขตและวัตถุประสงค์ กำหนดแผนและรายละเอียดในการติดตามผล การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ยอมรับได้ 2 ลักษณะ คือ การสัมภาษณ์ นิยมใช้กับผู้ผ่านการอบรมที่มีตำแหน่งสูงและค่อนข้างสูงที่มีจำนวนไม่มากนัก และการส่งแบบสอบถาม นิยมใช้กับผู้ผ่านการอบรมที่มีตำแหน่งไม่สูงนัก อยู่ห่างไกล และมีจำนวนมาก หรืออาจใช้ทั้ง 2 วิธี รวมกันตามความเหมาะสม จากนั้นควรมีการทดสอบ และปรับปรุงแผนและเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3. การดำเนินการ (Implement) ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย เช่น การสัมภาษณ์ หรือส่งแบบสอบถาม ควรมีการกำหนดระยะเวลา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) เมื่อได้รวบรวมข้อมูล ขึ้นต่อไปคือการนำไปวิเคราะห์ตามประเด็นและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามวิธีการทางสถิติ การวิเคราะห์ และการเปรียบเทียบ

5. การรายงานผล (Report) หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลควรมีการรายงานผลการติดตามต่อผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรตามรูปแบบ

ชาญ สุวดีสวัสดิ์ (2548: 77-78) กล่าวถึงวิธีการติดตามผลโดยวิธีการส่งแบบสอบถาม สำหรับการติดตามผลตามแนว PAPA ที่ใช้เป็นแนวการดำเนินงานส่งแบบสอบถามสำหรับการติดตามผลการฝึกอบรม รวมถึงรายละเอียดของวิธีการส่งแบบสอบถามสำหรับการติดตามผลตามแนวดำเนินการดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการติดตามผลที่กำหนดไว้
2. ทดสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น กับผู้ที่เกี่ยวข้องและบุคคลอื่น เพื่อการปรับปรุงให้ได้แบบสอบถามที่ดี ชัดเจน และตรงตามวัตถุประสงค์ของการติดตามผลที่สุด
3. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามที่สร้างขึ้นอีกครั้ง ก่อนที่จะนำไปใช้จริง
4. ถ่ายสำเนาแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ ของผู้ผ่านการอบรม/สัมมนาทุกคนที่จะส่งแบบสอบถามสำหรับการติดตามผล

5. ส่งแบบสอบถามสำหรับการติดตามผล โดยมีหนังสือนำถึงผู้ผ่านการอบรม/สัมมนา ทุกคนที่จะติดตามผล เพื่อ

- ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามผลครั้งนี้
- ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามสำหรับการติดตามผล
- ขอความกรุณาให้ส่งแบบติดตามผลครั้งนี้ ภายในกำหนดเวลาที่ระบุไว้ (ในหนังสือนำ)

- ชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ว่า แบ่งเป็นกี่ส่วน อะไรบ้าง และมีวิธีการกรอกแบบสอบถามนี้อย่างไร

- ขอขอบคุณผู้ผ่านการอบรม/สัมมนาทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามสำหรับการติดตามผลนี้

พร้อมทั้งแนบสำเนาแผนปฏิบัติการของผู้ผ่านการอบรมแต่ละคนไปด้วย โดยส่งให้ตรงกับชื่อที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม และแนบซองเปล่าที่ติดแสตมป์และเขียนเจ้าหน้าที่เรียบร้อยแล้ว เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน ในการส่งแบบสอบถามสำหรับการติดตามผล อาจมีการส่งแบบสอบถามผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม สำหรับการติดตามผลด้วยแล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น และเมื่อได้ข้อมูลจากการติดตามผลมาแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ และจัดทำรายงานเพื่อเสนอไปยังผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมที่สุดต่อไป

สมโภชน์ ภูระหงษ์ (2543; อ้างอิงจาก เนาวรัตน์ คำดา. 2550: 32) ได้ลำดับขั้นตอนของการดำเนินการติดตามผลว่ามีแนวทางตามประมวลดังนี้

1. กำหนดกลุ่มประชากรที่จะติดตามผล ในการติดตามจะต้องกำหนดไว้ว่าจะศึกษาช่วงระยะเวลาปีการศึกษาใด และจำนวนประชากรที่จะศึกษามีจำนวนเท่าใด

2. เลือกวิธีการที่จะใช้ในการติดตามผล เนื่องจากเทคนิคในการติดตามผลมีหลายวิธี เช่น สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการติดตามผลผู้วิจัยต้องเลือกกำหนดเอาไว้

3. สำรวจที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา หลังจากได้จำนวนประชากรที่จะศึกษาแล้วต่อไปก็ต้องสำรวจรายชื่อพร้อมทั้งที่อยู่ที่สามารถจะติดต่อได้แน่นอนเพื่อจะได้ส่งแบบสอบถามไปให้ทางไปรษณีย์สำหรับผู้ที่อยู่ห่างไกล

4. จัดการส่งแบบสอบถาม หลังจากได้ที่อยู่แน่นอนแล้วก็จัดการส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มประชากรที่จะศึกษา เพื่อสะดวกในการส่งกลับคืน ผู้วิจัยควรจัดพิมพ์ที่อยู่ตนเองพร้อมทั้งติดแสตมป์ไว้เรียบร้อย

5. การส่งข้อมูลกลับคืน จำนวนข้อมูลที่จะได้รับกลับคืนมานี้ ผู้วิจัยต้องคำนึงถึงให้มาก เพราะถ้าได้รับข้อมูลกลับคืนมาน้อยย่อมทำให้งานวิจัยนั้นได้ผลออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถามสำหรับงานติดตามผลต้องออกแบบให้ดี เพราะผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ตอบกลับคืนมาได้ถ้าพบว่าแบบสอบถามนั้นไม่มีสาระสำคัญ อ่านแล้วไม่เข้าใจ มีความสงสัยเกิดขึ้นข้อมูลที่ตอบไปจะมีผลร้ายต่อผู้ตอบ และใช้เวลามากในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ผู้วิจัยจะต้องระมัดระวังในการออกแบบสอบถามให้ดี และจะต้องหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลกลับคืนมามากที่สุดเท่าที่จะมากได้

6. ติดตามผลสำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม จุดประสงค์ของการวิจัยคือต้องการให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมา ร้อยละ 100 เลยทีเดียว แต่นั่นก็เป็นการยากมากที่จะได้รับเช่นนั้น แต่ถ้าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาประมาณร้อยละ 60 ก็นับว่าใช้ได้ แต่อาจจะได้ผลไม่ดีเท่าที่ควรนัก ถ้าจะให้ผลดียิ่งขึ้นควรจะให้ได้กลับคืนมาประมาณร้อยละ 80

7. การจัดการกระทำข้อมูล หลังจากได้รับข้อมูลกลับคืนมาเพียงพอแล้วต่อไปก็นำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดแยกเพื่อวิเคราะห์ผล ถ้ามีการจัดการกระทำข้อมูลมากก็ควรป้อนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่ถ้าข้อมูลไม่มากนักก็สามารถจัดทำเองได้โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง แจกแจงตามความถี่และเทียบค่าร้อยละ

การติดตามผลสามารถทำได้หลายวิธี การจะใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสม สภาพการณ์งบประมาณ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาลดๆ ทั้งนี้ผู้ที่ทำการติดตามผลต้องพิจารณาเครื่องมือและวิธีการที่จะนำมาใช้ ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. วิธีการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ต้องรู้ขั้นตอนของการสัมภาษณ์ มีการจัดทำข้อสัมภาษณ์อย่างมีระบบ โดยอาจจะสัมภาษณ์ทั้งผู้ผ่านการอบรมและผู้ที่ทำงานด้วย ด้วยการสุ่มจากบุคคลที่สามารถติดต่อขอความร่วมมือได้ ซึ่งวิธีการนี้มีข้อดีคือ จะได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

เพราะได้มีโอกาสเห็นการปฏิบัติงานและซักถามพูดคุยในข้อมูลที่ต้องการทราบ แต่มีข้อเสียคือ การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลามาก เพราะต้องติดตามเป็นรายๆ ไป และเก็บข้อมูลได้น้อย

2. แบบตรวจสอบ แบบตรวจสอบจะรวบรวมคำถามไว้ และให้ทำเขียนเครื่องหมายเพื่อตอบเท่านั้น ซึ่งสามารถตรวจสอบสำรวจทัศนคติ ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงต่างๆ ที่สถานศึกษาต้องการทราบ

3. การให้เขียนบรรยายเกี่ยวกับประโยชน์และข้อบกพร่องของบริการต่างๆ โครงการเป็นข้อมูลเปิด วิธีนี้ยากแก่การรวบรวมประเมินผล เพราะไม่มีข้อจำกัดขอบเขตของการตอบ

4. การอภิปราย เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. การใช้โทรศัพท์ ชุมชนบางแห่งอาจใช้โทรศัพท์ในการติดตามผลได้ แต่อย่างไรก็ตาม การใช้โทรศัพท์มีขอบเขตจำกัดเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์คือเสียเวลามาก และการพูดโทรศัพท์ต้องใช้เวลาจำกัด วิธีนี้ใช้ในกรณีที่จำเป็นเท่านั้น

6. การใช้แบบสอบถามหรือแบบสำรวจ โดยพิจารณาจากขอบข่ายงาน แล้วนำมาสร้างเป็นคำถาม ซึ่งเป็นคำถามที่เข้าใจง่าย และต้องมีคำถามปลายเปิด ข้อดีของแบบสอบถามนี้ควรแจ้งวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการตอบ และควรอำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยสอดซองติดแสตมป์ จ่าหน้าถึงโครงการให้เรียบร้อย ข้อดีของวิธีนี้คือประหยัดเวลา แต่มีปัญหาเกี่ยวกับการรวบรวมที่อยู่ของของกลุ่มเป้าหมายซึ่งทำได้ยาก และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาอาจมีจำนวนน้อย ทำให้การวิเคราะห์ผลเชื่อถือได้น้อย แต่การที่จะจัดข้อบกพร่องต่างๆ นี้ อาจทำได้ คือ การรวบรวมที่อยู่กลุ่มเป้าหมายที่จบการศึกษาก่อนเปิดการศึกษา สำหรับทางด้านแบบสอบถามที่ใช้ในการติดตามผลนั้น ควรเป็นแบบสอบถามที่เข้าใจง่าย ตอบง่าย และควรมีจุดหมายชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถามนี้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมากขึ้น

ลักษณะของแบบสอบถามในการติดตามผล ควรมีการคำนึงถึงลักษณะต่างๆ ตามที่ประมวลไว้ดังนี้

1. ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาแล้วไปศึกษาต่อสถาบัน หรือประกอบอาชีพใด
2. ใครเป็นผู้ช่วยเหลือผู้สำเร็จการศึกษาในการเลือกสถานที่ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ
3. สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อหลังจากสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาแล้วใช้เวลาเพียงใดกว่าจะปรับตัวได้ในที่ทำงาน

4. วิชาต่างๆ ที่มีอยู่ที่มีอยู่ในหลักสูตรของสถานศึกษาเป็นพื้นฐานพอเพียงหรือไม่ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ
 5. ผู้สำเร็จการศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพเพียงใด
 6. มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาต่อและประกอบอาชีพหรือไม่ เพราะเหตุใด
 7. ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประโยชน์จากบริการที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพียงใด
 8. ความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาต่อกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น
- จากคำกล่าวของนักวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินการติดตามผลสามารถสรุปได้ว่า ในการดำเนินงานติดตามผลการฝึกอบรมจำเป็นต้องสำรวจและรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการติดตามผล ดำเนินการสร้างและทดสอบเครื่องมือในการติดตามผลการรวบรวมข้อมูลควรใช้เทคนิคที่หลากหลายโดยดำเนินการต่อตัวผู้ถูกติดตามโดยตรง การส่งแบบสอบถามควรอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ส่งกลับ จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาควรมี 80 -100 เปอร์เซ็นต์ นำมาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ เพื่อรายงานการติดตามผล

หลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน

หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญ นักพัฒนาชุมชนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นักพัฒนาชุมชนจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง สามารถประสานสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีความเข้าใจในนโยบายรัฐบาล แนวทางปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การกระจายอำนาจ รวมทั้งแนวทางการบริหารงานรูปแบบต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรมของหลักสูตร จำนวน 4 สัปดาห์ โดยจัดให้ศึกษาในห้องเรียน จำนวน 24 วัน และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน 2 วัน

หลักสูตรฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยนักพัฒนาชุมชนสามารถนำเอาความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2549: 13-47)

โครงสร้างหลักสูตร

หมวดที่	ชื่อหมวดวิชา	จำนวนหัวข้อวิชา	จำนวนชั่วโมง
1	วิชาพื้นฐาน	4	12
2	วิชาบริหารจัดการ	3	9
3	วิชาเฉพาะตำแหน่ง	19	81
4	วิชาเสริม	5	18
5	ศึกษาดูงาน	-	12
รวม 5 หมวดวิชา		31	132

วิชาที่ศึกษา

หมวดที่ 1 หมวดวิชาพื้นฐาน (จำนวน 4 รายวิชา)

1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. บทบาทและภารกิจของส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และกฎหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงาน

หมวดที่ 2 วิชาบริหารจัดการ (จำนวน 3 รายวิชา)

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

หมวดที่ 3 วิชาความรู้เฉพาะตำแหน่ง (จำนวน 19 วิชา)

1. การจัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ
3. แนวทางในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน
4. การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน
5. การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานะแวดล้อมต่อการพัฒนา
6. การส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
7. เทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน

8. โครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนายั่งยืน
9. เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนยั่งยืน
10. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
12. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน
13. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหนึ่ง

ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล

14. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่
15. ระบบการติดตามและประเมินผลงาน
16. หลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน
17. การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย
18. เทคนิคเทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน
19. ยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

(วิทยาการกระบวนการ)

หมวดที่ 4 วิชาเสริม (จำนวน 5 รายวิชา)

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

ละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

หมวดที่ 5 การศึกษาดูงาน

ศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ และประสบการณ์จริงด้านการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาชุมชน ในด้านต่างๆ ดังนี้

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

ขอบเขตรายวิชา

หมวดที่ 1 วิชาพื้นฐาน

1. รายวิชาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมกับการเรียนรู้ตามเบื้องพระยุคลบาท มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้คิด ผู้ทำให้เป็นผู้กระตุ้น ผู้ส่งเสริม ผู้สนับสนุน ช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาบ้านเมือง และสังคมที่ยั่งยืน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ ความสำคัญ และแนวทางการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมกับการเรียนรู้ตามเบื้องพระยุคลบาท หลักการสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับบทบาทขององค์กรภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การปฏิรูประบบราชการภาครัฐ ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจจากสำนักงาน ก.พ. รวมถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานราชการ

วิธีการศึกษา บรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

2. รายวิชา โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ รูปแบบและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เข้าใจบทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐโดยเฉพาะนโยบายจากกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ขอบเขตการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และอภิปรายสาระสำคัญของโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน และความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารราชการส่วนกลาง และการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ศึกษาแนวนโยบายของรัฐบาลกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของกระทรวงมหาดไทยกับบทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของ

กระทรวงมหาดไทย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และศึกษาการนำนโยบายไปปรับใช้เป็นทิศทางในการกำหนดเป็นงานและยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

3. รายวิชาบทบาท และภารกิจของส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และกฎหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาบทบาท และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานการณ์ปัจจุบัน บทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และพ.ร.บ. กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บทบาท และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

4. รายวิชาการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการให้ เป็นไปตามแบบแผนปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐได้อย่างถูกต้อง

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความหมายของคำว่า วัฒนธรรม และ ค่านิยม ความเป็นมาของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และค่านิยม ศึกษาสภาพปัญหาด้านวัฒนธรรม และค่านิยม ศึกษาวิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐ ศึกษาวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานที่คาดหวัง และศึกษาการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และค่านิยมตามแผนปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐ

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

หมวดที่ 2 วิชาบริหารจัดการ

1. รายวิชาการวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีและแนวความคิด การวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ กระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์และการวางแผน ให้สามารถปฏิบัติกรตามขั้นตอนกระบวนการวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เข้าใจรูปแบบการบริหารงานที่เน้นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน และต่อประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาหลักการและแนวความคิดการวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ศึกษากรอบความคิดการวัดผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กิจกรรมผลผลิต กระบวนการและขั้นตอนการวางแผนและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดัชนีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและติดตามผลลัพธ์การให้บริการ ประโยชน์ของการวางแผนและติดตามผลลัพธ์การให้บริการ ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

2. รายวิชาเทคนิคและกระบวนการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งขั้นตอนต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษารูปแบบของกิจกรรมประเภทต่างๆ ศึกษาความหมายและความสำคัญของเกมและกิจกรรมนันทนาการ วัตถุประสงค์ของการเลือกเกมและกิจกรรมประเภทต่างๆ ที่เหมาะสมทั้งในห้องเรียน และนอกสถานที่ ศึกษากระบวนการฝึกอบรม และวิธีหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรการดำเนินการฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฝึกปฏิบัติและตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

3. รายวิชาการวัดผลและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Balance Scorecard & Key Performance Indicators)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงาน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาแนวทางการรับรู้การปรับเปลี่ยนวิถีคิด บุรณการ ความคิดของเอกบุคคลให้เป็นองค์รวม โดยลดความขัดแย้งของบุคคล ศึกษาแนวทางวิธีทำงานร่วมกัน ยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน เรียนรู้ประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ศึกษาถึงวิถีชีวิต ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ศึกษาอบรมถึงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ ศึกษา แนวทางการกระตุ้นและส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ และเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบ ข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

หมวดที่ 3 วิชาเฉพาะตำแหน่ง

1. รายวิชาการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของท้องถิ่น เข้าใจหลักการและแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเข้าใจในแนวทางการบริหารงานการเงินการคลังของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาสาระสำคัญของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และแนวทางในการบริหารงบประมาณของท้องถิ่นแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณของท้องถิ่นโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเงิน การคลัง สมัยใหม่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ศึกษา วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงบประมาณของผู้เข้ารับการอบรม

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

2. รายวิชาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หลักการและแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจแนวทางการบูรณาการแผนพัฒนาของท้องถิ่นทุกรูปแบบให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด หลักการ ความสำคัญและแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติในการบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐ และศึกษา วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ และเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบ
ข้อซักถาม ในระยะเวลา 6 ชั่วโมง

3. รายวิชาการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบ และเข้าใจในสาระสำคัญของ
กฎหมาย คำสั่ง ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจ เงื่อนไข ข้อจำกัด และขั้นตอน
การถ่ายโอน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคการใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน และ
แนวทางการแก้ปัญหาและอุปสรรคข้างต้น

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาวิชาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจถ่ายโอนที่สำคัญๆ เช่น
การศึกษา สาธารณะสุข การผังเมืองและการควบคุมอาคาร สวัสดิการสังคม เป็นต้น โดยมีแนวทาง
การศึกษา ได้แก่ ศึกษาสาระสำคัญของกฎหมาย คำสั่ง ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจ
อภิปรายปัญหาและอุปสรรคการใช้อำนาจตามภารกิจถ่ายโอนของผู้บริหารท้องถิ่น ศึกษา แลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น และอภิปรายแนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตาม
ภารกิจถ่ายโอน อภิปรายข้อสังเกตอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อรายวิชา

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
และตอบข้อซักถาม ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

4. รายวิชาการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาอบรมมีความรู้ความสามารถในการสำรวจ
และวิเคราะห์ชุมชนเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความหมาย ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาชุมชน
บทบาทและรูปแบบการพัฒนาชุมชน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อหารูปแบบการพัฒนาชุมชนที่
เหมาะสม ตลอดจนเทคนิควิธีการพัฒนาชุมชนกับกระบวนการกลุ่ม และการให้การศึกษาเพื่อ
การพัฒนาที่เหมาะสม

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อ่านหนังสือประกอบเพื่อการสร้างความเชื่อมั่น
ในการเรียนรู้การทำแผนและโครงการแก้ปัญหาจากผลการสำรวจ ในระยะเวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

5. รายวิชาการวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาวะแวดล้อม ต่อการพัฒนา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษารับทราบถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจ
สังคม และสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาที่มีต่อกระบวนการพัฒนาชุมชน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาหลักการและวิธีการในการประเมินผลกระทบของโครงการที่เกิดขึ้นกับชุมชน และสังคม การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และคุณภาพชีวิตที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนการเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย วิเคราะห์ และกรณีศึกษา ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

6. รายวิชาการส่งเสริมศักยภาพชุมชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจถึงการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิถีชีวิต วิธีการทำงานและการมีจิตสำนึกร่วมกันในสังคมหรือชุมชนนั้นๆ รวมทั้งการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาแนวทางการรับรู้การปรับเปลี่ยนวิถีคิด บุรณการความคิดของเอกบุคคลให้เป็นองค์รวม โดยลดความขัดแย้งของบุคคล ศึกษาแนวทางวิธีทำงานร่วมกัน ยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน เรียนรู้ประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ศึกษาถึงวิถีชีวิตประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ศึกษาอบรมถึงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ แนวทางการกระตุ้นและส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการตอบข้อซักถาม ในระยะเวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

7. รายวิชาเทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับการศึกษามีความตระหนักต่อความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลการผลิต และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตลอดเวลา เพื่อการสร้างศักยภาพในการแข่งขัน ยกกระดับมาตรฐานการทำงานและการดำรงชีพ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความสำคัญของวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่อการดำรงชีพ ประกอบอาชีพและการธุรกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภาคธุรกิจ โดยวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่ม

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย วิเคราะห์ กรณีศึกษา ในระยะเวลา 3 ชั่วโมง

8. รายวิชาโครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับการศึกษามีความรู้จากโครงการพระราชดำริสำหรับนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในหลักการเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษางานโครงการพระราชดำริเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาชนบท การพัฒนาอาชีพ และงานพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย โสตทัศนูปกรณ์ประกอบ วิเคราะห์ และกรณีศึกษาในระยะเวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

9. รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับการศึกษามีความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิบัติตนตามสายกลาง มั่นในหลักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวางแผนธุรกิจการงานที่เป็นระบบ ธรรมชาตินิยม การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณต่อบ้านเมือง การรักษาคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงภาวะโลกาภิวัตน์

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย และกรณีศึกษา
ในระยะเวลาการศึกษา 6 ชั่วโมง

10. รายวิชาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ มีความตระหนักต่อการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีความห่วงใย เพื่อการอนุรักษ์ให้ทรัพยากรธรรมชาติคงประโยชน์ต่อสังคมอย่างยั่งยืน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ ชนิดของทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติกับสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของมนุษย์ ผลกระทบทางน้ำทางอากาศ หลักการเบื้องต้นในการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสร้างจิตสำนึก การบูรณะฟื้นฟู การป้องกันและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การถนอมรักษา การนำสิ่งอื่นๆ มาทดแทน การสำรวจเพิ่มเติม และมาตรการทางกฎหมาย

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม ในระยะเวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

11. รายวิชาการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตระหนักต่อความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นยุคของการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตลอดเวลา เพื่อการสร้างสรรค์ภาพในการแข่งขัน ยกกระดับมาตรฐานการทำงาน การดำรงชีพ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความสำคัญของวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่อการดำรงชีพ ประกอบอาชีพ และการธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบการทำงานยุคใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าเพิ่ม

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถาม ระยะเวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

12. รายวิชาการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การตลาด และการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับท้องถิ่น

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความหมายและหลักการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การตลาด และวิสาหกิจชุมชน ศึกษาเทคนิคในการส่งเสริมอาชีพ การตลาด และการจัดตั้งวิสาหกิจ ศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มกันในด้านการผลิตและด้านการตลาด รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถาม เวลาการศึกษา 6 ชั่วโมง

13. รายวิชาการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในการดูแล รักษา พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปะ ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างประโยชน์ และคุณค่าของการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปะ ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มีการนำเอาความรู้ ความสามารถจากภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล

ขอบเขตการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท คุณค่า และความสำคัญของการท่องเที่ยว ศิลปะ ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด และหลักวิชาการเกี่ยวกับการดูแล รักษา พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปะ ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ศึกษาแนวทางการนำหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ทางปฏิบัติ ศึกษาการเกิด การดำรงอยู่ การพัฒนาของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลโดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น และการศึกษาจากบุคคลตัวอย่างในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย และเปลี่ยนความคิดเห็น สาธิต และกรณีศึกษา เวลาการศึกษา 6 ชั่วโมง

14. รายวิชาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในการสนับสนุนโครงการเมืองน่าอยู่เขตชุมชนของกระทรวงมหาดไทย มีความตระหนักในการรักษาภูมิทัศน์ และวัฒนธรรมชุมชนเพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่ในบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเมืองน่าอยู่

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาหลักการ แนวคิด และความสำคัญของโครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่ บทบาทและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเมืองน่าอยู่ กระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาเมืองน่าอยู่แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และศึกษาปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเมืองน่าอยู่

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย วิเคราะห์ กรณีศึกษา ชักถามปัญหา เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

15. รายวิชาระบบการติดตามและประเมินผลงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการวางแผนในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน อย่างมีระบบแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาหลักการวางแผนในการติดตามและประเมินผลงาน ปัจจัยและสภาวะแวดล้อมเกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านการพัฒนาชุมชน การประเมินผลงานกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ รูปแบบและประเด็นการติดตามผล การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการรายงานผลจากการติดตามและประเมินผลงาน

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

16. รายวิชาหลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาแนวความคิด หลักการและความเป็นมาของการพัฒนาแบบยั่งยืน ยุทธศาสตร์และวิธีดำเนินการบริหารจัดการในการพัฒนาแบบยั่งยืน สอดคล้องกับทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย วิเคราะห์ และกรณีศึกษา เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

17. รายวิชาการบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงหลักแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล กระบวนการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติการและประโยชน์เกื้อกูล วินัยและการรักษาวินัย หลักเกณฑ์วิธีการสอบสวนและเทคนิคการสอบสวน การตั้งข้อกล่าวหา และ

การกำหนดประเด็นการสอบสวน การรับฟังพยานหลักฐาน การพิจารณาความผิด การกำหนดโทษ และการลงโทษทางวินัย

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

18. รายวิชาเทคนิคการสร้างทีมงานและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
ในองค์กรชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในองค์ความรู้ และ ความสำคัญของการสร้างทีมงาน และการประสานงาน วิธีทำให้นบุคลากรของหน่วยงาน ร่วมแรงร่วมใจ กันในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน การปรับทัศนคติ แนวคิดของตนต่อบุคลากรใน หน่วยงานในทางที่เหมาะสม แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจน สามารถจัดการปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี

ขอบเขตการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ ความสำคัญของหลักการ และทฤษฎี การสร้างทีมงานและการประสานงาน ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาทีมงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และเทคนิคการพัฒนาทีมงาน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนสามารถจัดการปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี ศึกษาเทคนิคการแก้ไขปัญหาขององค์กรกับ การมีส่วนร่วมภายในองค์กร เทคนิคการจัดทำประชาคมติของส่วนรวม

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

19. รายวิชายุทธศาสตร์การทำงานในองค์กรและชุมชน และการมีส่วนร่วมของ ประชาชน (วิทยาการกระบวนการ)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญของ การทำงานในองค์กรและชุมชนให้เกิดความสำเร็จ รูปแบบแบบการพัฒนาชุมชน การจัดการและบูรณา การที่ประชาชนมีส่วนร่วม รู้จักประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านการสร้างทีมงานและการประสานงาน ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคประชาชน การให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดทำประชาคมติ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ ถึงหลักการและยุทธศาสตร์ของการทำงาน ร่วมกันในองค์กรและชุมชน ศึกษา อภิปราย แนวทางการประยุกต์ใช้องค์ความรู้การสร้างทีมงานและ การประสานงานระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคประชาชน ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรคของการใช้องค์ความรู้ข้างต้นในการบริหารราชการแผ่นดิน ศึกษา วิเคราะห์ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานและการประสานงาน

ศึกษา วิเคราะห์ ความสำคัญของหลักการ และเทคนิคการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
ท้องถิ่น ศึกษาวิธีการช่วยคิดช่วยทำ การร่วมแรงร่วมใจ การร่วมด้วยช่วยกัน เทคนิคการจัดทำ
ประชาคมติของส่วนรวม

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
และตอบข้อซักถาม เวลาการศึกษา 12 ชั่วโมง

หมวดที่ 4 วิชาเสริม

1. รายวิชาระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมอธิบายความหมาย ความสำคัญของ
เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้อง สามารถพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน
ได้ อธิบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไป
ประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความหมายและความสัมพันธ์ของเทคโนโลยี
สารสนเทศในการนำมาใช้เพื่อการพัฒนาชุมชน ประเภทของข้อมูลแบบต่างๆ และรูปแบบของข้อมูล
กับการตัดสินใจของข้อมูลประเภทต่างๆ ศึกษาเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการจัดทำข้อมูล ฟื้นฟู
ฐานข้อมูลระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อีเมล การปรับเปลี่ยนประยุกต์เพื่องานและรวดเร็วกับการ
ปฏิบัติงานเพื่อใช้ระบบข้อมูลอย่างมีระบบ

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อ
ซักถาม เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

2. รายวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพและการสมาคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจใน重要性ของ
บุคลิกภาพต่อการเป็นผู้นำ และต่อการประกอบพิธีการต่างๆ หลักการองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพสู่ความเป็นเลิศ แนวทางการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่มีคุณค่าต่อ
การประกอบพิธีต่างๆ

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาความสำคัญของบุคลิกภาพต่อการเป็นผู้นำ และต่อ
การประกอบพิธีการทางราชการและสังคม ศึกษา วิเคราะห์ หลักการ องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพสู่ความเป็นเลิศ ศึกษากรณีตัวอย่างของบุคลิกภาพที่ดีจากวิทยากรและ
เอกสารตำรา อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

วิธีการศึกษา แบบสัมมนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบปัญหาข้อ
ซักถาม เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

3. รายวิชาศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยาย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพ ท่าทาง การแต่งกาย ให้เหมาะสมสามารถเข้าสังคมได้อย่างถูกต้องและมั่นใจ เรียนรู้วิธีการพูด การสมาคม สามารถบรรยายสรุปได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงกับประเด็นที่ต้องการนำเสนอ

ขอบเขตการศึกษา การเรียนรู้ปรับปรุงการพูด และพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสม ต่อโอกาสและสถานการณ์ ศึกษาความรู้ในการเข้าสมาคมกับผู้อื่น ศิลปะการพูด การใช้น้ำเสียง ความรู้ในการบรรยายสรุปที่ถูกต้อง

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย ฝึกปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถาม เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

4. รายวิชาการสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ ตลอดจนการเน้นย้ำให้ตระหนักในประเด็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขอประชาชนในการกำกับดูแลท้องถิ่น

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาแนวคิดและสาระสำคัญในการแก้ไขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษาในพื้นที่ตัวอย่างมีปัญหา เช่น การขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ขาดแคลนอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่ วิธีการบูรณาการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดที่พบ

วิธีการศึกษา สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เวลาการสัมมนารวม 3 ชั่วโมง

5. รายวิชาหลักการและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการ

ทางการปกครอง ความรับผิดชอบละเมิด และข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบในปรัชญาและแนวความคิด หลักการของกฎหมายสามารถบริหารงานและบริการประชาชน บนหลักการของกฎหมาย สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและแก้ไขปัญหาการบริหารและการบริการให้สอดคล้องกับกฎหมาย

ขอบเขตการศึกษา ศึกษาการควบคุมและการตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ เปรียบเทียบ หลักการพิจารณา คำสั่งทางการปกครอง มาตรการบังคับทางปกครอง กับการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์การใช้สิทธิฟ้องร้องเจ้าหน้าที่ กับอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษากฎนี้ ตัวอย่างต่อวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง และความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

วิธีการศึกษา แบบบรรยาย อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบ
ข้อซักถาม เวลาการศึกษา 3 ชั่วโมง

หมวดที่ 5 การศึกษาดูงาน

ศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

หลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ร่วมมือทางวิชาการกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยนักพัฒนาชุมชนสามารถนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักสูตรมีระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 4 สัปดาห์ เป็นการจัดให้ศึกษาในห้องเรียนจำนวน 24 วัน และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน 2 วัน โดยวิธีการฟังบรรยายจากวิทยากร อภิปรายกลุ่ม ฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จำลอง และลงพื้นที่จริงจากการศึกษาดูงาน

ด้านกระบวนการฝึกอบรม ได้จัดให้มีการฝึกอบรมในชั้นเรียนแบ่งเป็นสองช่วง คือ ช่วงเช้า ตั้งแต่เวลา 09.00 น. ถึง 12.00 น. และช่วงบ่าย เวลา 13.00 น. ถึงเวลา 16.00 น. มีการบรรยายและกิจกรรมต่างๆ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญประจำวิชา

ด้านการประเมินผล ได้จัดให้มีการประเมินผลทั้งสามช่วง ได้แก่ การประเมินผลก่อนการฝึกอบรมด้วยวิธีการทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-Test) การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม โดยประเมินความพึงพอใจในทุกๆ รายวิชา และการประเมินผลหลังการฝึกอบรมด้วยวิธีทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-Test) และจัดให้ผู้อบรมประเมินโครงการในตอนท้ายสุด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนักพัฒนาชุมชน

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันตนาการ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่นๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับของตำแหน่งดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพะเยา. 2552: ออนไลน์)

นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 ตำแหน่งประเภททั่วไป

นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4 ตำแหน่งประเภททั่วไป

นักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นเจ้าหน้าที่ขั้นต้นปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น สัมภาษณ์เบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

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

ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

1. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
3. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย
4. มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
5. มีความสามารถในการศึกษา หาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผล

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 4

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนที่ค่อนข้างยากมาก โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับ ตรวจสอบหรือภายใต้การกำกับตรวจสอบบ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น สัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิต และเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงาน และจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ 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 สืบหาข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้วยังทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไข 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

นอกจากนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับนักพัฒนาชุมชน 4 แล้ว จะต้อง

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

การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยการจัดตั้งโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งเป็นโครงการร่วมมือทางวิชาการระหว่าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กับ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมอบหมายให้คณะวิทยาการจัดการ เป็นผู้ดำเนินการโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดให้มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2549: 56-60) ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงตามประมวลไว้ดังนี้

หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชา บทเรียน กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการศึกษา คู่มือทั้งในหรือต่างประเทศ การกีฬา หรือกรรมวิธีที่จะทำให้ นักศึกษาบรรลุถึงความรู้ ความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเข้าใจตามที่ประสงค์ รวมทั้งระยะเวลาที่จะดำเนินการกับนักศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

ศึกษา หมายถึงกระบวนการเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะคตินักศึกษาอย่างเป็นทางการและเป็นระบบ

อบรม หมายถึง กระบวนการหรือการกระทำที่มุ่งเน้นการฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญของนักศึกษา

สัมมนา หมายถึงการถกแถลง การแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญ ความเห็นในระหว่างนักศึกษาด้วยกันเอง หรือระหว่างนักศึกษากับผู้เข้าร่วมอบรมตามหัวข้อที่กำหนด

โครงการ หมายถึงความถึงกิจกรรมหรือภารกิจที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อให้การศึกษอบรมหรือสัมมนาแก่นักศึกษาเป็นการเฉพาะเรื่องเฉพาะราย

นักศึกษา หมายถึงผู้ที่ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกได้ หรือผู้ที่หน่วยต้นสังกัดขอส่งตัวเข้ารับการศึกษอบรมหรือสัมมนา รวมถึงบุคคลอื่นที่สมัครใจขอเข้ารับการศึกษอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งและสถาบันได้รับเข้าทำการศึกษอบรมหรือสัมมนาแล้ว

ผู้อำนวยการโครงการ หมายถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการบริหารโครงการศึกษอบรมหรือสัมมนาเป็นการเฉพาะเรื่องเฉพาะราย

การวัดผล หมายถึงกรรมวิธีที่จะทราบผลการศึกษอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการของนักศึกษาว่าจะถึงเกณฑ์ “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” ทั้งเป็นรายบุคคลและหรือเป็นกลุ่มเป็นคณะ กรรมวิธีเช่นนี้อาจกระทำได้ทั้งการทดสอบด้วยข้อเขียน ปากเปล่า หรือการวัดผลอย่างใดๆ ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบเป็นรายบทเรียน รายวิชา หรือการทดสอบรวบยอดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน

การประเมินผล หมายถึงผลจากการสังเกต ผลจากการประเมินค่า ผลจากการให้ความเห็นจากเพื่อนนักศึกษาด้วยกันเอง และจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นประกอบกัน เพื่อประเมินค่าทางพฤติกรรมของนักศึกษาเป็นภาพรวมเชิงคุณภาพ 4 ระดับ คือต้องปรับปรุง พอใช้ ดี ดีมาก ทั้งเป็นรายบุคคลและหรือเป็นกลุ่มเป็นคณะ

การศึกษอบรมและสัมมนา นักศึกษาทุกคนจะต้องตั้งใจเข้ารับการศึกษอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรและหัวข้อวิชาที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอาจแบ่งนักศึกษาออกเป็นกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อกระทำกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษอบรมและสัมมนา ในกรณีที่นักศึกษาที่มีความจำเป็น ไม่สามารถเข้ารับการศึกษอบรมและสัมมนาตามกำหนดเวลาได้ ให้นักศึกษาถือปฏิบัติตามระเบียบการลาของทางราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม ในการศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนด

คณะกรรมการนักศึกษา ผู้อำนวยการโครงการจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการ นักศึกษาภายในกำหนด 3 วัน นับแต่วันเปิดการศึกษาอบรมและสัมมนา แล้วเสนอผลการเลือกตั้งให้ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นประกาศแต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการนักศึกษาประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และหัวหน้ากลุ่มกิจกรรมต่างๆ ตามระเบียบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนด ในการเลือกตั้งคณะกรรมการนักศึกษาในแต่ละรุ่น ให้เป็นไปตาม ระเบียบที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนด โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้แทนของนักศึกษาในการติดต่อประสานงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
2. กระทำกิจกรรมอันเป็นส่วนรวมของนักศึกษา
3. ดูแลด้านสวัสดิการและนันทนาการของนักศึกษา
4. หน้าที่อื่นๆ ตามมติของนักศึกษาหรือที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมอบหมาย และนักศึกษาแต่ละคนยกเว้นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการนักศึกษา เลือกเข้าร่วมกลุ่มใน กิจกรรมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตามความสามารถของตน รวมถึงให้มีหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้ากลุ่มกระทำ กิจกรรมนั้นๆ

ในระหว่างการศึกษาอบรมและสัมมนา นักศึกษาทุกคนจะต้องพักในที่พักหรือสถานที่ซึ่ง สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนด หากนักศึกษามีความจำเป็นต้องออกไปพักค้างคืนนอกที่พักร หรือสถานที่ซึ่งสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนดเป็นครั้งคราวจะต้องได้รับอนุญาตจาก ผู้อำนวยการโครงการ หรือผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือบุคคลที่ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมอบหมาย นักศึกษาจะออกไปประกอบกิจกรรมส่วนตัวนอกบริเวณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือสถานที่จัดให้มีการศึกษาอบรมและสัมมนาหลังจากการศึกษา อบรมและสัมมนาในวันหนึ่ง จะต้องกลับถึงที่พักดังกล่าวอย่างช้าไม่เกินเวลา 24.00 น. ของวันเดียวกัน และจะต้องดูแลทรัพย์สินในห้องพักที่ทางสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นจัดให้หากเกิดการชำรุด เสียหายด้วยการกระทำของนักศึกษาจะต้องชดเชยค่าเสียหายตามราคาที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กำหนด การกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับนักศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ไม่นำบุคคลภายนอกเข้าไปในห้องพัก
2. ไม่กระทำการใดๆ อันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่เพื่อนนักศึกษาด้วยกัน
3. ไม่ดื่มสุราหรือของมึนเมาในบริเวณสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือสถานที่จัด ให้มีการศึกษาอบรมและสัมมนา เว้นแต่ในโอกาสที่ได้รับอนุญาตจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

4. ไม่เล่นการพนันในบริเวณสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือสถานที่จัดให้มีการศึกษาอบรมและสัมมนา

5. ไม่กระทำการใดๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาอบรม โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการวัดผลและหรือการประเมินผลทางวิชาการและทางพฤติกรรมของนักศึกษา ให้เป็นไปตามที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนด สำหรับหลักสูตรที่กำหนดให้มีการประเมินผลการศึกษาอบรมและสัมมนา ให้สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาอบรมและสัมมนาของนักศึกษาเป็นรายบุคคลต่อคณะกรรมการประเมินผลการศึกษาอบรมและสัมมนา ซึ่งมีผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นประธาน เพื่อพิจารณาประเมินผลจากการวัดผลทางวิชาการ ทักษะ ทักษะ และความสามารถของนักศึกษา และให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเสนอผลการศึกษาอบรมและสัมมนาเป็นรายบุคคลให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทราบ และหลักสูตรใดจะแจ้งผลให้ผู้บังคับบัญชาหรือต้นสังกัดของนักศึกษาทราบเป็นการเฉพาะรายให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

อำนาจและหน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน คำสั่ง และโครงการศึกษาอบรมและสัมมนา ในการปฏิบัติงานตามอำนาจและหน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นตามข้อบังคับนี้ อาจมอบหมายให้ผู้ผู้อำนวยการโครงการ หรือผู้ที่ผู้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเห็นสมควรปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้ ผู้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่ควบคุมดูแล และดำเนินการให้การศึกษาอบรมและสัมมนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีอำนาจในการแนะนำว่ากล่าวตักเตือนนักศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ในกรณีที่นักศึกษากล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อันอาจจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ผู้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงและเสนอความคิดเห็นต่ออธิบดีส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อพิจารณาตามสมควรแก่กรณี นักศึกษาผู้ใดถูกลงโทษฐานกระทำผิดวินัยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างร้ายแรง หรือฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จนเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเสนออธิการบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อพิจารณาคัดชื่อออกจากทะเบียนนักศึกษา

การศึกษาอบรมและสัมมนา

โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้ถือเอาระเบียบสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาอบรมและสัมมนาอย่างเคร่งครัด (มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2549: 61-68) ได้แก่ระเบียบเกี่ยวกับระยะเวลาการศึกษาอบรมสัมมนา โดยนักศึกษาจะต้องมีเวลาศึกษาอบรมและสัมมนาทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการศึกษาอบรมและสัมมนาตามหลักสูตร ซึ่งคำนวณเป็นรายชั่วโมง ทั้งนี้ไม่นับรวมวันที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนดให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จึงจะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับการวัดผลหรือประเมินผลในระหว่างเข้ารับการศึกษารับชมและสัมมนา การขาดจากการฟังการบรรยาย การประกอบกิจกรรม การศึกษาดูงานหรือกิจการอื่นๆ ตามหลักสูตรไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม ให้ถือว่าเป็นการขาดการศึกษาอบรมและสัมมนา เว้นแต่ในกรณีจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพิจารณาผ่อนผันยกเว้นให้เป็นรายๆ ไป การนับเวลาให้ถือว่าการศึกษาอบรมและสัมมนาโดยการฟังคำบรรยายและสัมมนาในห้องเรียนวันหนึ่งๆ มีจำนวน 6 ชั่วโมง ในกรณีที่มีกิจกรรมตามหลักสูตรให้นำมานับเวลาเป็นรายชั่วโมงด้วย และกรณีการศึกษาดูงานหรือการร่วมกิจกรรมอื่นๆ วันหนึ่งๆ มี 24 ชั่วโมง

คณะกรรมการนักศึกษา ให้มีคณะกรรมการนักศึกษาประกอบด้วย 1) ประธาน 1 คน 2) รองประธาน 1 คน 3) หัวหน้ากลุ่มกิจกรรมต่างๆ 6 คน 4) เลขานุการ 1 คน 5) เหรัญญิก 1 คน 6) กรรมการอื่นๆ ไม่เกิน 5 คน มีหน้าที่ตามความข้อ 20 แห่งข้อบังคับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นว่าด้วยการศึกษาอบรมและสัมมนา พ.ศ. 2546 นักศึกษาแต่ละคนยกเว้นผู้ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการนักศึกษาเลือกเข้าร่วมกลุ่มในกิจกรรมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตามความสามารถของตน และให้มีหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้ากลุ่มกระทำกิจกรรมนั้นๆ กลุ่มกิจกรรมมี 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสวัสดิการ 2) กลุ่มศึกษาดูงาน 3) กลุ่มวิชาการ 4) กลุ่มสังคมและบันเทิง 5) กลุ่มกีฬา 6) กลุ่มประชาสัมพันธ์ กลุ่มสวัสดิการมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขทั่วไปของนักศึกษา ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างนักศึกษากับโครงการศึกษาอบรมในการรับฟังความทุกข์สุขของนักศึกษา และเสนอข้อควรแก้ไขในการปฏิบัติให้แก่โครงการศึกษาอบรมทราบเป็นลายลักษณ์อักษร กลุ่มศึกษาดูงานมีหน้าที่ช่วยเหลือโครงการศึกษาอบรม ในการจัดการศึกษาดูงาน การประสานการติดต่อและควบคุมการใช้ยานพาหนะและความปลอดภัยในการศึกษาดูงาน กลุ่มวิชาการมีหน้าที่ช่วยเหลืองานด้านวิชาการของนักศึกษา เช่น การให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับภาควิเคราะห์เรื่องที่ได้รับมอบหมาย รายงานการศึกษาดูงานและงานวิชาการอื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้การศึกษาอบรมและสัมมนาในด้านวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มสังคมและบันเทิงมีหน้าที่จัดการบันเทิงและการสมาคมเป็นครั้งคราวให้เหมาะสมตามโอกาสอันควร เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและพักผ่อนหย่อนใจของนักศึกษา กลุ่มกีฬามีหน้าที่จัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างนักศึกษาหรือกลุ่มบุคคลภายนอกตามโอกาสอันสมควร กลุ่มประชาสัมพันธ์มีหน้าที่รับผิดชอบใน

การประชาสัมพันธ์ด้านต่างๆ การถ่ายภาพ การหาและรวบรวมข่าวความเคลื่อนไหวของคณะนักศึกษา จัดทำเอกสาร หรือหนังสือประจำรุ่น การเสนอความเห็นหรือผลงานของกลุ่มกิจกรรมต่อโครงการศึกษา อบรมฯ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนักศึกษาก่อน ควรจัดให้มีการเลือกตั้ง

คณะกรรมการนักศึกษาภายในกำหนด 5 วัน นับแต่วันเปิดการศึกษาอบรมและสัมมนา ในการเลือกตั้ง ให้นักศึกษาเลือกนักศึกษาซึ่งอยู่ในที่ประชุมเป็นประธานชั่วคราวโดยวิธีเปิดเผยเพื่อดำเนินการเลือกตั้ง จนกว่าการเลือกตั้งคณะกรรมการนักศึกษาจะแล้วเสร็จ การเลือกตั้งคณะกรรมการนักศึกษาให้ เลือกตั้งที่ละตำแหน่งตามลำดับ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้เสนอชื่อผู้สมควรซึ่งอยู่ในที่ประชุมนั้นเป็น กรรมการ และต้องมีนักศึกษาอื่นเป็นผู้รับรองอย่างน้อย 3 คน ผู้ใดได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการและมีผู้รับรองครบถ้วนจะขอถอนการเสนอไม่ได้ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการแล้วไม่มีสิทธิที่จะรับ การเสนอชื่อเป็นกรรมการตำแหน่งอื่นอีก ในการประชุมเลือกตั้งคณะกรรมการนักศึกษาแต่ละครั้ง จะต้องมีนักศึกษาเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด วิธีการเลือกตั้ง กรรมการนักศึกษาจะใช้วิธีลับหรือเปิดเผยก็ได้โดยให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม การนับคะแนนให้ถือ คะแนนเสียงข้างมาก หากคะแนนเสียงเท่ากันให้ใช้วิธีการจับฉลาก เมื่อได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการ นักศึกษาแล้ว ให้ผู้อำนวยการโครงการนำเสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นประกาศ แต่งตั้งต่อไป กรรมการนักศึกษาจะพ้นจากตำแหน่งโดย 1) พ้นจากสภาพการเป็นนักศึกษา 2) ลาออก 3) นักศึกษาเกินกว่าครึ่งมีมติให้กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อกรรมการนักศึกษาตำแหน่งใดว่าง ลงให้ประธานนักศึกษา เรียกประชุมนักศึกษาเพื่อเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งแทนภายใน 1 วัน เว้นแต่ เหลือเวลาที่จะดำรงตำแหน่งไม่เกิน 3 วัน ให้นักศึกษาสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มด้วยความสมัครใจ โดยมีจำนวนกลุ่มละเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ในกรณีจำนวนสมาชิกของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน หรือ ใกล้เคียงกัน ผู้อำนวยการโครงการอาจพิจารณาจัดให้นักศึกษาเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยพิจารณาถึงความชำนาญและความเหมาะสมกับหน้าที่กลุ่มนั้นปฏิบัติก็ได้ ในการประชุม คณะกรรมการนักศึกษา ประชุมนักศึกษาและประชุมกลุ่มแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกเข้าร่วมประชุมไม่ น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดจึงจะถือว่าเป็นองค์ประชุม มติของที่ประชุมให้ถือเอาเสียง ข้างมากเป็นเกณฑ์ ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงชี้ขาด นอกจากคณะกรรมการนักศึกษาแล้วให้มีกลุ่มกิจกรรมประจำวัน โดยโครงการศึกษาอบรมฯ จัดแบ่ง นักศึกษาออกเป็นกลุ่ม ให้กลุ่มกิจกรรมประจำวันมีหน้าที่ตามสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกำหนด

การประพฤติปฏิบัติตนของนักศึกษา กำหนดเวลาปฏิบัติการศึกษาอบรมและสัมมนา ประจำวัน (เว้นวันศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง) มีดังนี้

เวลา 05.30 น. ตื่นนอน

เวลา 06.00 น. ออกกำลังกายและปฏิบัติกิจกรรมภาคเช้า

เวลา 07.00 น.	รับประทานอาหารเช้า
เวลา 08.00 น.	เคารพธงชาติ และกิจกรรมก่อนการอบรม
เวลา 09.00 น.	ศึกษาอบรมและสัมมนา
เวลา 12.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.00 น.	ศึกษาอบรมและสัมมนา
เวลา 18.00 น.	เชิญธงชาติลงจากยอดเสา รับประทานอาหารเย็น
เวลา 19.00 น.	กิจกรรมพิเศษและสวดมนต์
เวลา 21.00 น.	พักผ่อน

นักศึกษาจะต้องรักษาการียมารยาทให้สุภาพเรียบร้อยตลอดระยะเวลาการศึกษาอบรมและสัมมนา นักศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติตามวินัยข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจะต้องประพฤติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพของความเป็นนักศึกษา และต้องไม่กระทำการใดๆ อันไม่สมควรที่นักศึกษาจะพึงกระทำ นักศึกษาต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ นักศึกษาต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน คำสั่ง ประกาศของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือโครงการศึกษาอบรมฯ ห้ามเล่นการพนันในบริเวณสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และสถานที่ที่จัดให้มีการศึกษาอบรมและสัมมนา ห้ามดื่มสุราหรือของมีเมาในบริเวณสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสถานที่จัดให้มีการศึกษาอบรม และสัมมนา เว้นแต่ในโอกาสที่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น นักศึกษาจะต้องเข้าชั้นเรียนตามเวลาที่กำหนดไว้ในตารางการศึกษาอบรมและสัมมนา หรือตามเวลาที่ศึกษาโครงการศึกษาอบรมฯ ประกาศให้ทราบ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ต้องเดินทางไปและกลับพร้อมเพรียงกันตามเวลาที่กำหนดไว้ในกรณีที่นักศึกษามีความจำเป็นไม่สามารถเข้ารับการศึกษอบรมและสัมมนาตามกำหนดเวลาได้ให้ขออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้อำนวยการโครงการ ในกรณีที่นักศึกษามีความจำเป็นต้องออกไปปฏิบัติภารกิจภายนอกบริเวณสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือสถานที่จัดให้มีการศึกษาอบรมและสัมมนาให้ขออนุญาตต่อผู้อำนวยการโครงการและจะต้องกลับมาถึงที่พักไม่เกินเวลา 24.00 น. ของวันที่ได้รับอนุญาต นักศึกษาจะต้องช่วยดูแลรักษาความสะอาดของห้องพัก รวมทั้งสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ที่โครงการศึกษาอบรมฯ มอบให้ใช้ประจำห้องด้วย หากมีการชำรุดชำรุดของจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบทันทีให้ผู้อำนวยการโครงการฯ กำหนดให้นักศึกษามีการออกกำลังกายฝึกความอดทน การรักษาระเบียบวินัย เพื่อสร้างความเข้มแข็งของร่างกายตามความเหมาะสม การแต่งกายสำหรับการออกกำลังกายตอนเช้าชาย ให้สวมเสื้อยืดสีขาวแขนสั้น คอมีปก กางเกงกีฬาขาสั้นสีขาว รองเท้ากีฬาสีขาวและถุงเท้าสีขาวหญิง ให้สวมเสื้อยืดสีขาวแขนสั้น คอมีปก กางเกงกีฬาขาสั้นสีขาว หรือสีดำขาว รองเท้ากีฬาสีขาว และถุงเท้าสีขาว

การแต่งกายสำหรับการศึกษาอบรมและสัมมนาประจำวัน ชาย ให้สวมเสื้อเชิ้ตสีขาว กางเกงขาสั้นสีเข้ม รองเท้าหุ้มส้น หรือหุ้มข้อหนัง หรือวัสดุเทียมหนังสีดำ หรือสีน้ำตาล ถุงเท้าสีเดียวกับรองเท้า หญิง ให้สวมเสื้อเชิ้ตแขนสั้นหรือแขนยาวสีขาว กระโปรงสีเข้ม รองเท้าหุ้มส้น หรือรัดส้นหนังหรือวัสดุเทียมหนังสีดำ หรือสีน้ำตาล แบบปิดปลายเท้า ส้นสูงไม่เกิน 10 ซม. ให้ผู้อำนวยการโครงการกำหนดการแต่งกาย โดยใช้เครื่องแบบปฏิบัติราชการหรือชุดแต่งกายอื่นได้ตามความเหมาะสม การแต่งกายเพื่อการศึกษาดูงานและประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้อำนวยการโครงการเป็นผู้กำหนดเป็นคราวๆ ไป นักศึกษาผู้ใดประพฤติตนฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือโครงการศึกษาอบรมฯ ให้ผู้อำนวยการโครงการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาให้นักศึกษาผู้นั้นแก้ไขปรับปรุงตัวเองเสียใหม่ หากนักศึกษาผู้นั้นไม่ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นให้ผู้อำนวยการโครงการเรียกมาว่ากล่าวตักเตือนอีกครั้งหนึ่ง โดยบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วรายงานผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป นักศึกษาผู้ใดประพฤติผิดศีลธรรมจรรยาอย่างร้ายแรง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันหรือกระทำผิดวินัยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยการสอบสวนแล้วเป็นความจริงหรือประพฤติฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นโครงการศึกษาอบรมฯ ซึ่งผู้อำนวยการโครงการ ได้ตักเตือนแล้ว และเห็นว่าไม่สามารถจะปรับปรุงแก้ไขตนเองได้ ให้ผู้อำนวยการโครงการรายงานผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อดำเนินการส่งตัวนักศึกษาผู้นั้นกลับต้นสังกัดเดิมและคัดชื่อออกจากทะเบียนนักศึกษาต่อไป

การวัดผลและการประเมินผล ในการศึกษาอบรมและสัมมนาของนักศึกษาให้มีการวัดผลและประเมินผล โดยให้มีการวัดผลทางวิชาการร้อยละ 50 และประเมินผลทางพฤติกรรมร้อยละ 50

การวัดผลและการประเมินผลทางวิชาการ หลักสูตรที่มีระยะเวลาการศึกษาและสัมมนา มากกว่า 2 สัปดาห์ขึ้นไปให้วิเคราะห์จาก

- 1) เอกสารวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ร้อยละ 50
- 2) รายงานการศึกษาดูงาน ร้อยละ 20
- 3) การวิเคราะห์เรื่องที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 30

การประเมินผลทางพฤติกรรม หลักสูตรที่มีระยะเวลาการศึกษาอบรมและสัมมนา มากกว่า 2 สัปดาห์ขึ้นไป กำหนดให้มีการประเมินผลทางพฤติกรรมเป็นสองส่วน ได้แก่ การประเมินผลโดยโครงการศึกษาอบรมฯ และการประเมินผลโดยนักศึกษาร่วมรุ่น ดังนี้

- 1) การเข้าเรียนระหว่างศึกษาอบรมและสัมมนา ร้อยละ 10
- 2) กิจกรรมภาคเช้า ร้อยละ 10
- 3) การเข้าแถวเคารพธงชาติตอนเช้า ร้อยละ 10

- 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 10
- 5) การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ ร้อยละ 10
- 6) การปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือโครงการศึกษาอบรมฯ ร้อยละ 10
- 7) การส่งเอกสารหรืองานที่กำหนด ร้อยละ 10
- 8) การปฏิบัติงานในกลุ่มกิจกรรมประจำวัน ร้อยละ 10
- 9) การวางตัวและความประพฤติทั่วไป ร้อยละ 10
- 10) การมีลักษณะผู้นำ ความประพฤติส่วนตัว ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์และการยอมรับจากผู้อื่น ร้อยละ 10

อำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการโครงการฯ ผู้อำนวยการโครงการฯ มีอำนาจบริหารทั่วไปของโครงการศึกษาอบรมฯ ให้เป็นไปตามข้อบังคับระเบียบ คำสั่งของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และของโครงการศึกษาอบรมฯ มีหน้าที่ควบคุมดูแลว่ากล่าวตักเตือนและแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาอบรมและสัมมนา ตลอดจนความประพฤติกิจกรรมมารยาทและวัฒนธรรมอันดีงาม และมีอำนาจพิจารณาลงโทษนักศึกษาที่ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และประกาศต่างๆ ของโครงการศึกษาอบรมฯ ดังนี้

- 1) ว่ากล่าวตักเตือน
- 2) ตัดคะแนนความประพฤติ
- 3) รายงานผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อดำเนินการตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แล้วแต่กรณี การดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวให้ผู้อำนวยการโครงการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ในระหว่างการศึกษาอบรมสัมมนา ให้ผู้อำนวยการโครงการจัดทำทะเบียนประวัติ นักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาอบรมและสัมมนา ความประพฤติทั่วไป ตลอดจนบุคลิกลักษณะ อุปนิสัย ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ หลังกจากการสำเร็จการศึกษาแล้ว และความสามารถต่างๆ ที่สังเกตเห็นได้ว่าเสนอต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หากผู้อำนวยการโครงการเห็นว่าผลการศึกษาทางวิชาการและทางพฤติกรรมของนักศึกษาผู้ใดในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีคะแนนไม่เพียงพอที่จะผ่านการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหากให้ศึกษาต่อไปจนครบระยะเวลาการศึกษาอบรมและสัมมนาจะไม่ผ่านการศึกษาอบรมและสัมมนา ให้ผู้อำนวยการโครงการรายงานผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อรายงานอธิการบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งตัวกลับต้นสังกัดเดิมก่อนกำหนดระยะเวลา ผู้อำนวยการโครงการเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในการศึกษาอบรมและสัมมนาให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง

โครงการศึกษาอบรมฯ ของหลักสูตรนั้นๆ และรายงานผลให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร
ท้องถิ่น เมื่อเสร็จสิ้นการศึกษาอบรมและสัมมนาโดยเร็วเพื่อประโยชน์แห่งการดำเนินการศึกษาอบรม
และสัมมนาในแต่ละโครงการ ผู้อำนวยการโครงการจะกำหนดการปฏิบัติการใดๆ เพิ่มเติมจากที่
กำหนดไว้ในระเบียบได้โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นการ
ดำเนินการใดๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการโครงการ หากมีความจำเป็น
ผู้อำนวยการโครงการอาจมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้นๆ ให้ผู้ที่เห็นสมควรปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผล

งานวิจัยในประเทศ

กอบสุข อัดติ (2543: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ผ่านการอบรม
หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้นจากวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัย-
สารพัดช่างนครหลวง เกี่ยวกับการนำความรู้และทักษะจากวิชาที่ผ่านการอบรมไปใช้ และติดตามผล
การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมจากความคิดเห็น ของนายจ้าง ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ ตลอดจน
ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำ ความรู้จากสาขาวิชาที่ผ่านการอบรมไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ประกอบด้วย 1. แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ 2. แบบสัมภาษณ์
ความคิดเห็นของนายจ้าง ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม
การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า
ผู้ผ่านการอบรมทั้งหมดสามารถนำความรู้และทักษะจากรายวิชาที่ผ่านการอบรมไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานได้มาก และตามความคิดเห็นของผู้ที่เป็นนายจ้างและผู้ร่วมงานตลอดจนผู้รับบริการ
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม พบว่า ทั้งหมดมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ผ่านการอบรม ทั้งที่ประกอบอาชีพอิสระและเป็นลูกจ้าง สำหรับปัญหา อุปสรรคของการนำความรู้
และทักษะจากการอบรมไปใช้ คือ จำนวน ชั่วโมงเรียนบางรายวิชาค่อนข้างน้อย ความเข้าใจ
ศัพท์เทคนิค ความหลากหลายของผู้เข้ารับการอบรม และการจำกัดจำนวนการรับเข้าอบรมแต่ละรุ่น

จุฑามาส ใจพรหม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้บริหาร
ระดับต้นเขต 4 ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น เพื่อศึกษาการติดตามผล
การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบการนำความรู้ไปใช้ระหว่างผู้บริหารระดับต้นที่เพศ
อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร
ระดับต้นซึ่งผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น จำนวน 238 คน
ผู้ได้บังคับบัญชา 476 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการนำ

ความรู้ไปใช้ด้วยการทดสอบที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับ ปานกลาง เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมเพียงพอในระดับปานกลาง มีปัญหาในการนำความรู้ ไปใช้ระดับน้อย ผู้บริหารระดับต้นที่มีเพศต่างกันมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาตำแหน่งก่อนเข้าอบรม และ ตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีการนำความรู้ด้านวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการนำความรู้ด้านบริหารคน ไปใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารระดับต้น และผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บริหารระดับต้นมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความสามารถในการเรียนรู้งาน การเผชิญ กับการท้าทายและแรงกดดัน ความเป็นผู้นำ จากการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบกับการจัดฝึกอบรมควรจัดให้มีการ ให้ความรู้หรือชี้แจงวิธีการต่างๆ ให้ผู้เข้าอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่าง ทั่วถึง เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานและหน่วยงาน มากยิ่งขึ้น

สุขุมภรณ์ จันทระจร (2545: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการนำทักษะวิชาชีพไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนช่างฝีมือทหาร เพื่อติดตามผลการนำทักษะวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนช่างฝีมือทหาร รุ่นที่ 37 ปีการศึกษา 2542 จำนวน 300 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะวิชาชีพช่างซ่อมบำรุง ช่างกลโรงงาน ช่างยานยนต์ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับเหมาะสมกับงานที่ผู้สำเร็จการศึกษา ปฏิบัติงาน ส่วนทักษะวิชาชีพช่างเชื่อมประสาน อยู่ในระดับไม่เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติ ทักษะวิชาชีพช่างท่อและโลหะแผ่นอยู่ในระดับไม่เหมาะสม และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คะแนนเฉลี่ย สังกัดที่เลือกไปปฏิบัติงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับการนำทักษะวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สุภาณี ใหญ่เยี่ยม (2546: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัยระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อศึกษาการติดตามผลการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรนักวิจัยระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัยระดับปฏิบัติการ ซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ รุ่นที่ 1, 2, 4 และ 8 จำนวน 138 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การผันแปร และการวิเคราะห์จำแนกพหุ ทั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า การนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรนักวิจัยระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศ อายุงาน ประสบการณ์ ด้านการวิจัย และกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ใน

การปฏิบัติงาน

ชาติรี ทิมจรัส (2547: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับและการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับกับการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2545 จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้คะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับของผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก หมวดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หมวดการบริหารงานในโรงเรียน หมวดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ที่ได้รับกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยพิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกปัจจัย

ภคศจี วิทยารัตน์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันอันตรายจากรังสีระดับ 1 ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อศึกษาการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการป้องกันอันตรายจากรังสี ระดับ 1 และปัจจัยที่เกี่ยวกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยศึกษาจากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันอันตรายจากรังสี ระดับ 1 จำนวน 206 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

t-test และ F-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 33.3 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับบริหาร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.03 ปี ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรมเฉลี่ย 7.6 เดือน และหน่วยงานที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมสังกัดส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรในระดับปานกลาง และมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม ไม่มีผลต่อการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนหน่วยงานที่สังกัดและความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรฝึกอบรมมีผลต่อการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

นัศรีรินทร์ นิยมเดช (2548: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการประชุมสัมมนาไตรภาคีเพื่อการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการประชุมสัมมนาไตรภาคีเพื่อการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประธานบัตรและคำขอประธานบัตรตั้งอยู่ ฝ่ายอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ และผู้ประกอบการเหมืองแร่ ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม มีจำนวนรวม 513 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากรข้างต้น มีจำนวน 225 คน แยกเป็น 1) เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 153 คน 2) เจ้าหน้าที่ฝ่ายอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ 28 คน 3) ผู้ประกอบการเหมืองแร่ 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องการทำงานเป็นทีมและการบริหารเครือข่ายการเก็บข้อมูลกระทำโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 225 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนที่เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาจัดเป็นระดับ และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามตัวแปรเพศใช้การทดสอบค่า t (t-test) และเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาและกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทั้งนี้โดยใช้ระดับ 0.01 เป็นนัยสำคัญในการทดสอบทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1. เมื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้ภายหลังการอบรมตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษาและกลุ่มของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ไม่มีความแตกต่าง 2. ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรมมีความสัมพันธ์กับการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเทือง ชื่นอุปการณันท์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารชั้นนายร้อยเหล่าพลาธิการ เพื่อศึกษาการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารชั้นนายร้อยเหล่า

ผลาธิการ และศึกษาเปรียบเทียบการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้สำเร็จการฝึกอบรม
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ผู้สำเร็จการ
ฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารชั้นนายร้อยเหล่าพลาธิการ รุ่นที่ 68 ถึงรุ่นที่ 70 จำนวน 131 คน เก็บ
รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบ
สมมติฐานด้วย

การทดสอบแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ
Scheffe' กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรม
มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยนำความรู้ในหมวดวิชาเฉพาะหน้าที่
(เหล่าพลาธิการ) หมวดวิชาประกอบและหมวดวิชากิจกรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ส่วนหมวดวิชาเหล่าทหาร และหมวดวิชาทั่วไป มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
ผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศ รายได้
รวมทั้งหมด และอายุราชการต่างกัน มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่มีปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่างกัน
มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นหมวดวิชา พบว่า
ผู้สำเร็จการฝึกอบรมต่างเพศ มีการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันในหมวดวิชาเฉพาะหน้าที่ (เหล่า-
พลาธิการ) และหมวดวิชากิจกรรมอายุที่ต่างกัน มีการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันในหมวดวิชาประกอบ
และหมวดวิชากิจกรรม รายได้รวมทั้งหมดที่ต่างกัน มีการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันในหมวดวิชา
เฉพาะหน้าที่ (เหล่าพลาธิการ) และหมวดวิชากิจกรรม อายุราชการที่ต่างกัน มีการนำความรู้ไปใช้
แตกต่างกันในหมวดวิชาเฉพาะหน้าที่ (เหล่าพลาธิการ) หมวดวิชาทั่วไป และหมวดวิชากิจกรรมและ
การได้รับการฝึกอบรมจากหลักสูตรอื่น ๆ ที่ต่างกัน มีการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันในหมวดวิชาทั่วไป
สำหรับปัจจัยด้านการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่างกัน
มีการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันในหมวดวิชาทั่วไป และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
ที่ต่างกัน มีการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันในหมวดวิชาประกอบ

จินตศักดิ์ กาญจนอินทัย (2550: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีการศึกษา 2543 – 2545 โดยทำการศึกษาความคิดเห็นของ
ผู้ประกอบการหรือหัวหน้างาน และผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา
ทั้ง 6 ด้าน คือด้านการควบคุมและการบริหารงาน ด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินงานการผลิต
ด้านการประสานงาน ด้านวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดการและการดำเนินงานด้าน

เทคโนโลยี และด้านเจตคติ ความศรัทธาและคุณธรรมในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 360 คน และผู้ประกอบการหรือหัวหน้างาน จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 75.42 ผลการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ผู้สำเร็จการศึกษากฎกติ และภาคสมทบ มีคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ม.ล. พิชราภรณ์ วิไลวงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม เพื่อศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการบรรยาย การอภิปราย การจัดทำรายงานส่วนบุคคล การจัดทำรายงานกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีปัญหาในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

แวน เดอร์แคมป์ และคนอื่นๆ (Van Der Kamp and others. 2003) ได้ติดตามผลประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ การศึกษาสำรวจการเรียนรู้หนังสือของผู้ใหญ่นานาชาติ และประสิทธิภาพการเรียนรู้หนังสือจากการเข้าร่วมเรียนแบบพิเศษของผู้มีอายุชาวเนเธอร์แลนด์ เพื่อเป็นการบันทึกสถิติการพัฒนาประชากรว่าทักษะการเรียนรู้หนังสือมีความสัมพันธ์กับการนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน จำแนกตามบุคคลซึ่งเป็นแรงงาน และดูว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ยกระดับทักษะการเรียนรู้หรือไม่ เปรียบเทียบทักษะการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ กับกลุ่มอายุอื่น และนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิภาพการเรียนรู้หนังสือของผู้สูงอายุ เป็นการติดตามผู้สูงอายุจำนวน 40 คน ที่มีผลการเรียนรู้ต่ำเพื่อนำเสนอ ในด้าน 1) ประสบการณ์ที่เป็นปัญหาการในการดำเนินชีวิต 2) บันทึกสถิติการพัฒนาของคนกลุ่มนี้ และ 3) มีทัศนคติอย่างไรต่อการศึกษา ผลจากการศึกษาติดตามประสิทธิภาพการเรียนรู้หนังสือในผู้สูงอายุมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีลักษณะต่ำกว่า

กลุ่มอายุอื่น อย่างไรก็ตาม สถิติผู้สูงอายุที่พัฒนาและฝึกฝนจากการใช้เครือข่ายสังคมช่วยเหลือ พบว่าบางคนยังอ่อนแอ โดยอ้างเหตุผลเข้าข้างตนเองว่าเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว

พีร์โจ (Pirjo Juvonen. 2004) ได้ติดตามผลชีวิตจริงในการกลับเข้ามาทำงานใหม่อีกครั้ง หลังเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการติดตามการนำประสบการณ์มาใช้ในการทำงานของผู้ว่างงานในโครงการผู้ว่างงานระยะยาว เป็นโครงการที่ทำในภาคเหนือของฟินแลนด์ ระหว่างปี 1995 และ 1998 หลักสูตรได้วางแนวทางไว้สำหรับผู้ว่างงาน จำนวน 140 คน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สามข้อ คือ หนึ่ง เพื่ออธิบายวิธีการที่ได้เข้าร่วมแบ่งปันประสบการณ์และกำหนดโอกาสการจ้างงานและการฝึกอบรม ซึ่งเป็นจุดสำคัญและตระหนักที่สุดของโครงการ สองเพื่อกำหนดรูปแบบของปัญหาที่ต้องการร่วมตัดสินใจบนพื้นฐานของชีวิต และสามเพื่อหาองค์ประกอบของขบวนการโครงการที่จะชี้แจงเหตุผลในเงื่อนไขของการเข้าร่วมในตลาดแรงงาน การวิจัยออกแบบไว้สามส่วน คือสัมภาษณ์ในเชิงลึก 8 ข้อ ลงทะเบียนการติดตาม และเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม ได้เปรียบเทียบการวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งจะนำมาใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และผลที่ได้นำไปสู่ตัวแปรการประเมินการติดตามซึ่งได้แก่ หนึ่ง ติดตามผลการเปลี่ยนแปลงส่วนร่วมในตลาดแรงงาน สองมีการเปลี่ยนแปลงระดับของความทุกข์ ความมีอำนาจ และมีความเชื่อมโยงระหว่างการแทรกแซง พบว่ามีผู้เข้าร่วมไม่ตัดสินใจกลับไปทำงานอย่างมืออาชีพในโครงการ การได้เข้าไปร่วมอธิบายสถานการณ์ชีวิตทำให้เขามีความคาดหวังสูงในโครงการ อย่างไรก็ตามแม้ว่าพวกเขาจะสามารถประมาณการศักยภาพของตนเอง แต่สถานการณ์ตลาดแรงงานก็ยากเกินกว่าที่จะคาดการณ์ได้ สรุปว่าเมื่อกำหนดเป้าหมายการให้บริการแก่กลุ่มที่เหล่านี้แล้ว ยังได้เพิ่มเติมความน่าสนใจเพื่อที่จะเข้าใจพฤติกรรมและสังคมที่พวกเขาเป็นอยู่

ฮอลล์ และคนอื่นๆ (Hall and others. 2005) ได้ศึกษาติดตามผลการออกสู่สังคมของผู้ใหญ่ที่มีสติปัญญาลดลงตั้งแต่วัยเด็ก การติดตามผลตั้งแต่แรกเกิดมีข้อมูลและนโยบายพื้นฐานด้านสังคมสำหรับประชาชนที่มีความอ่อนแอทางความรู้ (ID) ซึ่งได้จัดทำอย่างต่อเนื่อง แต่มีน้อยคนที่จะรู้วิธีการนำเอาไปประยุกต์ใช้ การติดตามผลได้ดำเนินการกับคนในประเทศอังกฤษตั้งแต่แรกเกิดด้วยการคัดแยกเด็กที่มีอ่อนแอทางความรู้กลุ่มอาการเบาและอาการหนัก เพื่อเปรียบเทียบกับการออกสู่สังคมในวัยผู้ใหญ่ ด้วยวิธีการสำรวจสุขภาพและการพัฒนาการแห่งชาติ (MRC) ความอ่อนแอทางความรู้ได้ถูกแบ่งออกและมีการทดสอบความฉลาด ตัวแปรการสำรวจครอบคลุมถึงพนักงานและกลุ่มผู้ใหญ่จากกลุ่มทางสังคม สถานศึกษา การสมรสและยังไม่สมรส สถานภาพครอบครัว เครือข่ายทางสังคม และวิธีการสื่อสาร ผลปรากฏว่าผู้มีความอ่อนแอทางความรู้ จำนวน 111 คน แบ่งเป็นความอ่อนแอระดับเบา 2.7 % และอ่อนแอระดับมาก 0.6 % ที่มีอายุ 15-16 ปี โดยอายุ 43 ปี มี 52 คน เป็นกลุ่มที่มีระดับอาการเล็กน้อย และ จำนวน 14 คน ในกลุ่มที่มีอาการหนัก ในผู้ใหญ่เหล่านี้มีความสุขที่ได้ติดต่อกับเพื่อนๆ ครอบครัว และในกิจกรรมสังคมทั่วไป อย่างไรก็ตามกลุ่มที่มีอาการ

น้อยที่สุดที่ประสบความสำเร็จจากการติดตามผลยังมีน้อยกว่ากลุ่มที่มีความรู้ระดับปกติ และมี 67 % เป็นกลุ่มที่มีงานทำ 73 % สมรสแล้ว 62 % ยังไม่สมรส 54 % อาศัยอยู่กับครอบครัว และ 12 % มีโอกาสได้เรียนในสถานศึกษา กลุ่มที่มีอาการหนักมีจำนวนน้อยที่ประสบผลสำเร็จในการออกสู่สังคม สรุปผลว่าในการออกสู่สังคมนั้น สิ่งสำคัญที่สุดอยู่ที่นโยบายในขณะนั้นว่าได้รับความพยายามแนะนำ ชักชวนทั้งทางตรงและทางอ้อมประชาสัมพันธ์โอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาสังคมที่เหมาะสมกับประชาชนที่มีความรู้อ่อนแอลง

ลิซ่า และคนอื่นๆ (Riisa and others. 2007) ได้ติดตามผลและการศึกษาผลกระทบจากการฝึกอบรมวิธีการสอนของครูผู้สอนระดับมหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการฝึกอบรมวิธีการสอน โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองและได้เพิ่มเติมให้เป็นส่วนหนึ่งของการตรวจวัดแรงจูงใจโดยใช้สถิติ ผลกระทบของการฝึกอบรมวิธีการสอนของครูที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 35 คน ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในหลักสูตรฝึกอบรมวิธีการสอน หลังจากมีการวัดไปแล้วในครั้งแรกเมื่อปี 2004 และจากจำนวน 45 คน ของผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมวิธีการสอนเป็นประจำ ผลปรากฏว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้นในการวัดจากผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมวิธีการสอนมาตั้งแต่ปี 2004 มากกว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมวิธีการสอนน้อยครั้งกว่า ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบผลทั้งสองครั้ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 9 รุ่น จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 102 คน ภาคกลาง จำนวน 177 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 368 คน และภาคใต้ จำนวน 41 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 688 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2551 จากประชากรข้างต้น เลือกกลุ่มตัวอย่างตามตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973. อ้างอิงจาก; ศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ. 2537: 105) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
N	แทน	ขนาดประชากร
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (ในที่นี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{688}{1 + (688)(0.05)^2} \\ &= 253 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 253 คน

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้น พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดในภาคใต้มีจำนวน 41 คน ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด ดังนั้นจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งในภาคเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ และกลาง รวมจำนวน 212 คน จึงเทียบสัดส่วนร้อยละหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลกระจายครอบคลุมในแต่ละภาคภูมิศาสตร์ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามจำนวนประชากรของแต่ละภาคภูมิศาสตร์ แยกตามจังหวัด อำเภอ และรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic sampling) ด้วยการเลือกตามรายการทุกๆ หน่วยที่ 3 จนครบตามจำนวนที่กำหนด (ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์. 2551: 164-172) นำเสนอดังตาราง 1

ตาราง 1 การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ภาคภูมิศาสตร์	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	คิดเป็นร้อยละ (%)
เหนือ	102	33	13.10
ตะวันออกเฉียงเหนือ	368	121	47.80
กลาง	177	58	22.90
ใต้	41	41	16.20
รวม	688	253	100

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน และข้อมูลนักศึกษา
2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลการฝึกอบรม
3. ศึกษาแนวทางในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล
4. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกรายข้อตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริมและการศึกษาดูงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถชี้แนะปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาติดตามผล
2. ร่างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรี ตรวจสอบแก้ไขความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยศิลปากร รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ แต่งเจริญ ประธานหลักสูตรบริหาร มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ ศุภนัยนครปฐม และ ดร.สุวิชา วรวิเชียรพงษ์ รองประธานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรี ตรวจสอบอีกครั้ง
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรเดียวกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96
6. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นักพัฒนาชุมชนสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
2. ส่งหนังสือแนะนำตัวและส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์และเจ้าหน้าที่ของส่งกลับมายังผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมตอบแบบสอบถามและสามารถส่งแบบสอบถามกลับคืนมาได้สะดวก ในระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2553 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2553 เป็นระยะเวลา 1 เดือน
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 253 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้ง 253 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้วจัดกระทำดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกตอน เพื่อวิเคราะห์ผล
2. คัดลอกคำตอบ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา
3. นำแบบสอบถามทั้งหมดคำนวณค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จากผลการประมวลโดยคอมพิวเตอร์ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลการประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และอ่านค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้าน และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนดังนี้
 - 4.50 – 5.00 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
 - 3.50 – 4.49 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานระดับมาก
 - 2.50 – 3.49 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
 - 1.50 – 2.49 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานระดับน้อย
 - 1.00 – 1.49 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ การศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นที่สังกัด จากผลการประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบว่ามีค่าความแตกต่างกัน จึงดำเนินการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffé's method) ทั้งโดยรวมและรายด้าน และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

4. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test

3.2 ทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ (Scheffé's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้วิจัยได้กำหนดการนำเสนอและผลของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ
ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความแปรปรวนเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมคะแนนของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean of Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ
ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลของค่าคะแนนเฉลี่ยข้อมูลดังนี้

4.50 – 5.00	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน ตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งจำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และอ่านค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน ตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งจำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยตัวแปรเพศ อายุ การศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกัน จึงดำเนินการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's method) ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชน ในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	107	42.30
เพศหญิง	146	57.70
รวม	253	100.00
อายุ		
อายุระหว่าง 27 - 34 ปี	160	63.20
อายุระหว่าง 35 - 41 ปี	78	30.80
อายุระหว่าง 42 - 48 ปี	15	6.00
รวม	253	100.00
การศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	205	81.00
สูงกว่าปริญญาตรี	48	19.00
รวม	253	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับของนักพัฒนาชุมชน		
นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3	65	25.70
นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4	150	59.30
นักพัฒนาชุมชน ระดับ 5	38	15.00
รวม	253	100.00
ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น		
น้อยกว่า 2 ปี	52	20.60
2-4 ปี	155	61.30
4 ปีขึ้นไป	46	18.10
รวม	253	100.00
ภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด		
ภาคเหนือ	33	13.10
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	121	47.80
ภาคกลาง	58	22.90
ภาคใต้	41	16.20
รวม	253	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 253 คน จำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 และเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70

จำแนกตามอายุพบว่า อายุระหว่าง 27-34 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 อายุระหว่าง 35-41 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และอายุระหว่าง 42-48 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

จำแนกตามการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 และการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน พบว่า นักพัฒนาชุมชนระดับ 3 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 และนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นพบว่า ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนมากกว่า 4 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10

และจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดพบว่า ภาคเหนือ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 ภาคกลาง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และภาคใต้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน

การวิเคราะห์ผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และอ่านค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้าน นำเสนอดังตาราง 3-4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม จำแนกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยรวมและรายด้าน

เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับ		
	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	3.90	0.56	มาก
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	3.78	0.62	มาก
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	3.78	0.53	มาก
4. หมวดวิชาเสริม	3.81	0.63	มาก
5. การศึกษาดูงาน	4.01	0.64	มาก
รวม	3.83	0.50	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.01$) หมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.90$) หมวดวิชาเสริม ($\bar{X} = 3.81$) หมวดวิชาบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.78$) และหมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
ตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
หมวดวิชาพื้นฐาน				
1.	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.77	0.69	มาก
2.	ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	0.67	มาก
3.	ความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ และภารกิจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	3.89	0.70	มาก
4.	ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน	3.94	0.72	มาก
หมวดวิชาบริหารจัดการ				
5.	ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน และการบริหารเชิงกลยุทธ์	3.74	0.73	มาก
6.	ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการฝึกอบรม	3.92	0.76	มาก
7.	ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	3.69	0.69	มาก
หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง				
8.	ความรู้เกี่ยวกับการจัดงบประมาณขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.63	0.76	มาก
9.	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่น	3.71	0.80	มาก
10.	ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอน	3.72	0.72	มาก
11.	ความรู้เกี่ยวกับการสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาความ ต้องการของชุมชน	4.05	0.75	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง (ต่อ)				
12.	ความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาวะแวดล้อมต่อการพัฒนาชุมชน	3.81	0.72	มาก
13.	ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพชุมชน การสร้างและ พัฒนาชุมชนเข้มแข็ง	3.98	0.72	มาก
14.	ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิต และรายได้ครัวเรือน	3.58	0.86	มาก
15.	ความรู้เกี่ยวกับโครงการพระราชดำริศึกษากับการพัฒนา อย่างยั่งยืน	3.90	0.81	มาก
16.	ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนอย่าง ยั่งยืน	4.08	0.72	มาก
17.	ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	3.87	0.73	มาก
18.	ความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการ ดำเนินงานทางการพัฒนาชุมชน	3.59	0.71	มาก
19.	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ วิสาหกิจ ชุมชน และการตลาด	3.75	0.78	มาก
20.	ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว จาก ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	3.64	0.82	มาก
21.	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบ้านเมื่อนำอยู่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	3.72	0.75	มาก
22.	ความรู้เกี่ยวกับระบบการติดตามผลและประเมินผลงาน	3.64	0.75	มาก
23.	ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน	3.85	0.77	มาก
24.	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	3.76	0.80	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง (ต่อ)				
25.	ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีมงาน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรชุมชน	3.76	0.79	มาก
26.	ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการทำงานภายในองค์กรชุมชน กัมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน (วิทยากรกระบวนการ)	3.87	0.77	มาก
หมวดวิชาเสริม				
27.	ความรู้เรื่องระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน	3.71	0.76	มาก
28.	ความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพข้าราชการ และการสมาคม	3.93	0.76	มาก
29.	ความรู้เรื่องศิลปะการพูดและเทคนิคการบรรยายสรุป	3.85	0.83	มาก
30.	การสัมมนาปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน	3.82	0.77	มาก
31.	ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบละเมิด และการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	3.74	0.79	มาก
การศึกษาดูงาน				
32.	การบริหารการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี	3.87	0.77	มาก
33.	โครงการพระราชดำริและเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน	4.04	0.79	มาก
34.	การพัฒนาและการส่งเสริมภูมิปัญญา อาชีพ และวิสาหกิจ-ชุมชน	3.98	0.83	มาก
35.	การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชน	4.16	0.77	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จากหมวดวิชาพื้นฐานทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00 - \bar{X} = 3.77$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($\bar{X} = 3.77$)

หมวดวิชาบริหารจัดการ พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92 - \bar{X} = 3.69$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7 ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$)

หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08 - \bar{X} = 3.58$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 19 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ข้อ 11 ความรู้เกี่ยวกับการสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14 ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน ($\bar{X} = 3.58$)

หมวดวิชาเสริม พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93 - \bar{X} = 3.71$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 28 ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพข้าราชการและการสมาคม ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ข้อ 29 ความรู้เรื่องศิลปะการพูดและเทคนิคการบรรยายสรุป ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 27 ความรู้เรื่องระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.71$)

และการศึกษาดูงาน พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16 - \bar{X} = 3.87$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 35 การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ข้อ 33 โครงการพระราชดำริและเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 32 การบริหารการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ($\bar{X} = 3.87$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน ตามตัวแปรเพศ อายุ การศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบว่ามีค่าความแตกต่างกัน จึงดำเนินการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's method) ทั้งโดยรวมและรายด้าน นำเสนอ ดังตาราง 5-16

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการติดตามผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า นักพัฒนาชุมชนที่เพศต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน นำเสนอดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

การนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ชาย (N=107)		หญิง (N=146)		T
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	เพศ				
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	3.97	0.56	3.85	0.56	1.69
2. หมวดวิชาการบริหารจัดการ	3.78	0.62	3.79	0.62	-0.04
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	3.83	0.53	3.75	0.52	1.21
4. หมวดวิชาเสริม	3.84	0.59	3.79	0.65	0.57
5. การศึกษาดูงาน	3.99	0.62	4.03	0.66	-0.46
รวม	3.86	0.51	3.80	0.50	0.93

จากตาราง 5 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพศต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการติดตามผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า นักพัฒนาชุมชนที่อายุต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน นำเสนอดังตาราง 6-7

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	อายุ					
	ระหว่าง 27-34 ปี		ระหว่าง 35-41 ปี		ระหว่าง 42-48 ปี	
	(N= 160)		(N= 78)		(N= 15)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	3.90	0.57	3.90	0.56	3.88	0.51
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	3.79	0.61	3.74	0.64	3.93	0.55
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	3.80	0.54	3.74	0.53	3.79	0.41
4. หมวดวิชาเสริม	3.83	0.64	3.78	0.60	3.76	0.61
5. การศึกษาดูงาน	4.04	0.64	3.94	0.66	4.13	0.56
รวม	3.84	0.52	3.79	0.50	3.85	0.41

จากตาราง 6 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุระหว่าง 42-48 ปี มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าอายุระหว่าง 27-34 ปี และอายุระหว่าง 35-41 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หมวดวิชาพื้นฐาน นักพัฒนาชุมชนอายุระหว่าง 27-34 ปี และอายุระหว่าง 35-41 ปี มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุระหว่าง 42-48 ปี หมวดวิชาบริหารจัดการและการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชนอายุระหว่าง 42-48 ปี มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุระหว่าง 27-34 ปี และอายุระหว่าง 35-41 ปี หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนอายุระหว่าง 27-34 ปี มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุระหว่าง 42-48 ปี และอายุระหว่าง 35-41 ปี ส่วนหมวดวิชาเสริม นักพัฒนาชุมชนอายุระหว่าง 27-34 ปี มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุระหว่าง 35-41 ปี และอายุระหว่าง 42-48 ปี

ตาราง 7 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	แหล่งของ		df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม				
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม		2	0.00	0.00	0.01
	ภายในกลุ่ม		250	79.29	0.32	
	รวม		252	79.29		
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม		2	0.50	0.25	0.65
	ภายในกลุ่ม		250	95.69	0.38	
	รวม		252	96.19		
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม		2	0.19	0.09	0.34
	ภายในกลุ่ม		250	69.92	0.28	
	รวม		252	70.11		
4. หมวดวิชาเสริม	ระหว่างกลุ่ม		2	0.15	0.07	0.19
	ภายในกลุ่ม		250	98.31	0.39	
	รวม		252	98.46		
5. การศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม		2	0.82	0.41	0.99
	ภายในกลุ่ม		250	103.57	0.41	
	รวม		252	104.38		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม		2	0.17	0.08	0.33
	ภายในกลุ่ม		250	64.01	0.26	
	รวม		252	64.18		

จากตาราง 7 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการติดตามผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน นำเสนอตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามการศึกษา

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	การศึกษา				
	ระดับปริญญาตรี (N=205)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=48)		T
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	3.88	0.56	3.97	0.57	-1.01
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	3.76	0.61	3.90	0.64	-1.48
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	3.77	0.52	3.84	0.57	-0.79
4. หมวดวิชาเสริม	3.80	0.62	3.86	0.66	-0.65
5. การศึกษาดูงาน	4.02	0.63	3.99	0.71	0.24
รวม	3.82	0.49	3.88	0.55	-0.81

จากตาราง 8 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้

3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการติดตามผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน

การปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับของนักพัฒนาชุมชนต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน นำเสนอดังตาราง 9-11

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน

การนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับของนักพัฒนาชุมชน					
	ระดับ 3		ระดับ 4		ระดับ 5	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	(N= 65)		(N= 150)		(N= 38)	
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	3.78	0.57	3.91	0.56	4.08	0.48
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	3.72	0.55	3.76	0.67	3.98	0.48
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	3.71	0.48	3.77	0.55	3.96	0.46
4. หมวดวิชาเสริม	3.79	0.59	3.77	0.65	4.01	0.57
5. การศึกษาดูงาน	3.93	0.65	3.98	0.65	4.32	0.54
รวม	3.75	0.46	3.81	0.53	4.02	0.43

จากตาราง 9 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่า นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4 และระดับ 3

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในหมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง และการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่า นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4 และระดับ 3 ส่วนหมวดวิชาเสริม พบว่า นักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 และระดับ 4

ตาราง 10 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน

การนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความ แปรปรวน				
	ระหว่างกลุ่ม	df	SS	MS	F
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.21	1.11	3.59*
	ภายในกลุ่ม	250	77.08	0.31	
	รวม	252	79.29		
2. หมวดวิชาการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.82	0.91	2.42
	ภายในกลุ่ม	250	94.36	0.38	
	รวม	252	96.19		
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.55	0.78	2.83
	ภายในกลุ่ม	250	68.56	0.27	
	รวม	252	70.11		
4. หมวดวิชาเสริม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.82	0.91	2.36
	ภายในกลุ่ม	250	96.63	0.39	
	รวม	252	98.46		
5. การศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.16	2.08	5.19*
	ภายในกลุ่ม	250	100.22	0.40	
	รวม	252	104.38		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.85	0.93	3.71*
	ภายในกลุ่ม	250	62.33	0.25	
	รวม	252	64.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับของนักพัฒนาชุมชนต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หมวดวิชาพื้นฐาน และการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชนมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ นำเสนอดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน
จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับของ นักพัฒนาชุมชน		ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
รวมทั้งสิ้น		\bar{X}	3.75	3.81	4.02
	ระดับ 3	3.75	-	0.06	0.27*
	ระดับ 4	3.81		-	0.21
	ระดับ 5	4.02			-
		\bar{X}	3.78	3.91	4.08
หมวดวิชาพื้นฐาน	ระดับ 3	3.78	-	0.13	0.30*
	ระดับ 4	3.91		-	0.17
	ระดับ 5	4.08			-
		\bar{X}	3.93	3.98	4.32
การศึกษาดูงาน	ระดับ 3	3.93	-	0.05	0.39*
	ระดับ 4	3.98		-	0.34*
	ระดับ 5	4.32			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หมวดวิชาพื้นฐาน นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 และระดับ 4 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการติดตามผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน นำเสนอดังตาราง 12-14

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น					
	น้อยกว่า 2 ปี		2-4 ปี		4 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	3.77	0.59	3.88	0.56	4.12	0.48
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	3.68	0.54	3.77	0.65	3.93	0.56
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	3.67	0.48	3.78	0.54	3.94	0.51
4. หมวดวิชาเสริม	3.74	0.62	3.78	0.63	3.98	0.60
5. การศึกษาดูงาน	3.88	0.67	3.99	0.63	4.26	0.59
รวม	3.72	0.47	3.81	0.52	4.00	0.47

จากตาราง 12 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 4 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 2-4 ปี และน้อยกว่า 2 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 4 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 2-4 ปี และน้อยกว่า 2 ปี ในทุกหมวดวิชา

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

การนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	แหล่งของ		Df	SS	MS	F
	ความแปรปรวน					
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม		2	3.12	1.56	5.12*
	ภายในกลุ่ม		250	76.17	0.30	
	รวม		252	79.29		
2. หมวดวิชาการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม		2	1.63	0.81	2.15
	ภายในกลุ่ม		250	94.56	0.38	
	รวม		252	96.19		
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม		2	1.75	0.88	3.21*
	ภายในกลุ่ม		250	68.36	0.27	
	รวม		252	70.11		
4. หมวดวิชาเสริม	ระหว่างกลุ่ม		2	1.76	0.88	2.27
	ภายในกลุ่ม		250	96.70	0.39	
	รวม		252	98.46		
5. การศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม		2	3.72	1.86	4.62*
	ภายในกลุ่ม		250	100.67	0.40	
	รวม		252	104.38		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม		2	2.04	1.02	4.11*
	ภายในกลุ่ม		250	62.13	0.25	
	รวม		252	64.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หมอวชิชาบริหารจัดการ และหมอวิชาเสริม นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนหมอวิชาพื้นฐาน หมอวิชาเฉพาะตำแหน่ง และการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ นำเสนอดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน
 ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การ ทำงานด้านการพัฒนา ชุมชนในท้องถิ่น	\bar{X}	น้อยกว่า		
			2 ปี	2-4 ปี	4 ปีขึ้นไป
รวมทั้งสิ้น		\bar{X}	3.72	3.81	4.00
	น้อยกว่า 2 ปี	3.72	-	0.10	0.28*
	2-4 ปี	3.81		-	0.19
	4 ปีขึ้นไป	4.00			-
หมวดวิชาพื้นฐาน		\bar{X}	3.77	3.88	4.12
	น้อยกว่า 2 ปี	3.77	-	0.10	0.35*
	2-4 ปี	3.88		-	0.24*
	4 ปีขึ้นไป	4.12			-
หมวดวิชาเฉพาะ ตำแหน่ง		\bar{X}	3.67	3.78	3.94
	น้อยกว่า 2 ปี	3.67	-	0.11	0.27*
	2-4 ปี	3.78		-	0.16
	4 ปีขึ้นไป	3.94			-
การศึกษาดูงาน		\bar{X}	3.88	3.99	4.26
	น้อยกว่า 2 ปี	3.88	-	0.11	0.38*
	2-4 ปี	3.99		-	0.27*
	4 ปีขึ้นไป	4.26			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นน้อยกว่า 2 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 4 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หมอวชิราพีณฐาน นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นน้อยกว่า 2 ปี และ 2-4 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 4 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หมอวชิราเฉพาะตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 2-4 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 4 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นน้อยกว่า 2 ปี และ 2-4 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น 4 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการติดตามผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า นักพัฒนาชุมชนที่อยู่ในภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน นำเสนอดังตาราง 15-16

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

การนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ภาคภูมิศาสตร์ ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด							
	ภาคเหนือ (N= 33)		ภาคอีสาน (N= 121)		ภาคกลาง (N= 58)		ภาคใต้ (N= 41)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	3.86	0.58	3.92	0.58	3.81	0.53	4.02	0.53
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	3.83	0.49	3.80	0.65	3.78	0.58	3.70	0.69
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	3.76	0.55	3.82	0.52	3.75	0.49	3.76	0.58
4. หมวดวิชาเสริม	3.79	0.52	3.86	0.65	3.72	0.56	3.81	0.71
5. การศึกษาดูงาน	3.99	0.63	4.04	0.62	3.97	0.65	4.02	0.72
รวม	3.81	0.50	3.86	0.51	3.78	0.47	3.82	0.57

จากตาราง 15 แสดงว่า โดยรวม นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดภาคใต้ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหมวดวิชาพื้นฐานมากกว่าทุกภาค ส่วนนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงานมากกว่าทุกภาค และนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดภาคเหนือ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหมวดวิชาบริหารจัดการ มากกว่าทุกภาค

ตาราง 16 การเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	แหล่งของ		df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม				
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม		3	1.13	0.38	1.20
	ภายในกลุ่ม		249	78.16	0.31	
	รวม		252	79.29		
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม		3	0.40	0.13	0.34
	ภายในกลุ่ม		249	95.79	0.38	
	รวม		252	96.19		
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม		3	0.25	0.08	0.29
	ภายในกลุ่ม		249	69.87	0.28	
	รวม		252	70.11		
4. หมวดวิชาเสริม	ระหว่างกลุ่ม		3	0.74	0.25	0.63
	ภายในกลุ่ม		249	97.72	0.39	
	รวม		252	98.46		
5. การศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม		3	0.25	0.08	0.20
	ภายในกลุ่ม		249	104.14	0.42	
	รวม		252	104.38		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม		3	0.27	0.09	0.35
	ภายในกลุ่ม		249	63.91	0.26	
	รวม		252	64.18		

จากตาราง 16 แสดงว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน

การรวบรวมความคิดเห็นจากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

จากแบบสอบถาม จำนวน 253 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 59.28 นำเสนอดังตาราง 17-21

ตาราง 17 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)
จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาพื้นฐาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
<u>ปัญหา</u>	
- การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน กระจายงานแต่ไม่กระจายคนและเงิน วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีมีมานานเปลี่ยนแปลงยาก	74
- ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ขาดความโปร่งใส เป็นกลุ่มผลประโยชน์ในท้องถิ่น มีแผนนโยบายไม่ชัดเจน ไม่กล้าตัดสินใจ รอคำสั่ง	44
- บุคลากรท้องถิ่นยังไม่เข้าใจอำนาจหน้าที่ของตนเอง มีความซ้ำซ้อนของ สายงานบังคับบัญชา ไม่สามารถนำไปปฏิบัติจริง	36
- ประชาชนผู้รับบริการขาดการมีส่วนร่วม ความแตกต่างกันของประชาชน ประชาชนเห็นแก่เงิน	14
- สื่อในการอบรมมีน้อย เอกสารไม่ชัด และระยะเวลาในการอบรมมีน้อย	13
<u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u>	
- สร้างความชัดเจนของการกระจายอำนาจ การกระจายภารกิจที่ท้องถิ่น ดำเนินการได้ มีระบบการตรวจสอบ กำหนดแนวทางให้ตรงกับพื้นที่ และมีหลักปฏิบัติเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	43
- สร้างวิสัยทัศน์ ให้ความรู้ ให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ใช้หลักการมีส่วนร่วม	32
- ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมเพื่อเพิ่มเนื้อหา จัดให้มีการนำเสนอและ แลกเปลี่ยนปัญหาแต่ละท้องถิ่น เนื้อหาวิชาสอดคล้องหลักคุณธรรม	25
- ควรให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ให้มากขึ้น อบรมอย่างสม่ำเสมอ	21
- ให้ประชาชนผู้รับบริการใช้หลักการมีส่วนร่วม สร้างหลักการทำงานร่วมกัน ในทิศทางเดียวกัน	8

จากตาราง 17 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหมวดวิชาพื้นฐาน ดังนี้

ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน กระจายงานแต่ไม่กระจายคน และเงิน วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีมีมานานเปลี่ยนแปลงยาก (ความถี่ = 74) รองลงมาคือ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ขาดความโปร่งใส เป็นกลุ่มผลประโยชน์ในท้องถิ่น มีแนวนโยบายไม่ชัดเจน ไม่กล้าตัดสินใจ รอค่ำสั่ง (ความถี่ = 44)

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ สร้างความชัดเจนของการกระจายอำนาจ การกระจายภารกิจที่ท้องถิ่นดำเนินการได้ มีระบบการตรวจสอบ กำหนดแนวทางให้ตรงกับพื้นที่ และมีหลักปฏิบัติเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ความถี่ = 43) รองลงมาคือ สร้างวิสัยทัศน์ ให้ความรู้ ให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ใช้หลักการมีส่วนร่วม (ความถี่ = 32)

ตาราง 18 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)
จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาการบริหารจัดการ

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
<u>ปัญหา</u>	
- งานบางอย่างยังขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีแผนแต่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ ความสำเร็จบางอย่างไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข ไม่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้ และเป็นเพียงสรุปผล	31
- บุคลากรขาดความสามารถในการวางแผน จัดการฝึกอบรม และประเมินผลงาน	30
- สื่อในการอบรมมีน้อย เอกสารไม่ชัด และระยะเวลาในการอบรมมีน้อย	14
- การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือ	11
- ผู้บริหารใช้ความรู้สึกตัดสินใจ ไม่ค่อยให้ความสนใจเรื่องการอบรม	
ขาดกลยุทธ์ในการวางแผนบริหาร	8
<u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u>	
- ควรฝึกปฏิบัติจริง ควรเพิ่มเวลาเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติของแต่ละท้องถิ่น และควรทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	38
- สร้างแผนงานที่มีความยืดหยุ่นได้ ควรเพิ่มเทคนิคดึงดูดใจ	
ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม และควรเพิ่มเติมตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน	22
- บุคลากรขาดความสามารถในการวางแผน จัดการฝึกอบรม และประเมินผลงาน	15
- ปลุกฝังค่านิยมใหม่ให้เห็นคุณค่าของความร่วมมือ เน้นการมีส่วนร่วม	7
- สร้างคุณธรรม ฝึกกลยุทธ์ การวางแผน และเข้าใจความสำเร็จของงาน	6

จากตาราง 18 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหมวดวิชา บริหารจัดการ ดังนี้

ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ งานบางอย่างยังขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีแผนแต่ไม่สามารถ ดำเนินการตามแผนได้ ความสำเร็จบางอย่างไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข ไม่สามารถนำมาปรับปรุง การทำงานได้ และเป็นเพียงสรุปผล (ความถี่ = 31) รองลงมาคือ บุคลากรขาดความสามารถใน การวางแผน จัดการฝึกอบรม และประเมินผลงาน (ความถี่ = 30)

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรฝึกปฏิบัติจริง ควรเพิ่มเวลาเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติของแต่ละท้องถิ่น และควรทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง (ความถี่ = 38) รองลงมาคือ สร้างแผนงานที่มีความยืดหยุ่นได้ ควรเพิ่มเทคนิคดึงดูดใจให้เกิด การมีส่วนร่วม และควรเพิ่มเติมตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 22)

ตาราง 19 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)
จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
<u>ปัญหา</u>	
- จัดทำแผนไม่ครอบคลุม ขาดการเข้าถึงชุมชน การถ่ายโอนงานไม่ชัดเจน ระเบียบไม่เหมาะสม และขาดการประสานงาน	89
- บุคลากรท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ ขาดประสบการณ์การทำงาน และขาดการศึกษาชุมชน	55
- ประชาชนติดกับการเป็นผู้รับ สภาพชุมชนมีความแตกต่าง ขาดผู้นำที่แท้จริง มีวิธีการปฏิบัติแบบเดิมไม่ยอมรับสิ่งใหม่	52
- ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมองแต่ผลประโยชน์ และมีการตั้งงบประมาณไม่เหมาะสม	27
- ระยะเวลาการอบรมน้อย ขาดตัวอย่าง ขาดความชัดเจน และขาดเอกสารประกอบการอบรม	22
<u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u>	
- ควรเพิ่มเวลาการอบรมเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรมีตัวอย่างให้เห็นชัดเจน และควรมีเอกสารอย่างละเอียด	55
- จัดทำงบประมาณเพียงพอ จัดสรรภารกิจงานเท่าเทียมกัน บรรจุงานไว้ในแผนพัฒนา จัดศูนย์บริการข้อมูล การศึกษาพื้นที่	52
- จัดอบรมเฉพาะบุคคล ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ติดตามและประเมินผล เพิ่มเติมเทคนิคด้านการวิเคราะห์ชุมชน	23
- สร้างความเข้าใจด้านการมีส่วนร่วม มีหลักเกณฑ์ด้านความต้องการ ของชุมชน ให้ความรู้เครือข่าย สร้างจิตสำนึก	23
- สร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหาร มองประโยชน์ส่วนรวม ตั้งงบประมาณโปร่งใส ใช้หลักคุณธรรม	13

จากตาราง 19 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ จัดทำแผนไม่ครอบคลุม ขาดการเข้าถึงชุมชน การถ่ายโอนงาน ไม่ชัดเจน ระเบียบไม่เหมาะสม และขาดการประสานงาน (ความถี่ = 89) รองลงมาคือ บุคลากรท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ ขาดประสบการณ์การทำงาน และขาดการศึกษาชุมชน (ความถี่ = 55)

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรเพิ่มเวลาการอบรมเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรมีตัวอย่างให้เห็นชัดเจน และควรมีเอกสารอย่างละเอียด (ความถี่ = 55) รองลงมาคือ จัดทำงบประมาณเพียงพอ จัดสรรภารกิจงานเท่าเทียมกัน บรรจุงานไว้ในแผนพัฒนา จัดศูนย์บริการข้อมูล การศึกษาพื้นที่ (ความถี่ = 52)

ตาราง 20 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)
จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หมวดวิชาเสริม

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
<u>ปัญหา</u>	
- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการพัฒนา บุคลากรมี โอกาสนำไปปฏิบัติได้น้อย และทำตามความเคยชิน	34
- ขาดการประสานงานในแต่ละท้องถิ่น ข้าราชการไม่ทันต่อสถานการณ์ ขาดความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	21
- ระยะเวลาอบรมมีน้อย พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และระเบียบ กฎหมาย ของบุคลากรทุกระดับ	16
- ผู้บริหารตัดสินใจในทุกเรื่อง ไม่รับฟังความคิดเห็น ไม่มีศิลปะ ในการปฏิบัติ ไม่สนใจระเบียบกฎหมาย	3
- ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน และประชาชนขาดความรู้ความ เข้าใจในงานของท้องถิ่น ขาดการมีส่วนร่วม	2
<u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u>	
- จัดอบรมเฉพาะด้าน ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้เนื้อหาแน่น จัดอบรมบ่อยๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	37
- ควรมอบหมายงานให้ตรงกับสายงาน ควรมีมาตรการ เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติ และให้ความสำคัญด้านการประสานงานในท้องถิ่น	15
- ฝึกอบรมให้กับผู้รับผิดชอบงานโดยตรง พัฒนาการพูดแก่บุคลากร ท้องถิ่นทุกคน ใช้หลักการ ระเบียบในการปฏิบัติงาน	12
- สร้างความรู้ความเข้าใจในงานท้องถิ่นแก่ประชาชน และการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาชุมชน	3
- พัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหาร ใช้กฎ ระเบียบในการบริหารงาน	3

จากตาราง 20 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหมวดวิชาเสริม ดังนี้

ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสนำไปปฏิบัติได้น้อย และทำตามความเคยชิน (ความถี่ = 34) รองลงมาคือ ขาดการประสานงานในแต่ละท้องถิ่น ข้าราชการไม่ทันต่อสถานการณ์ ขาดความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ความถี่ = 21)

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ จัดอบรมเฉพาะด้าน ควรเพิ่มระยะเวลา การอบรมให้เนื้อหาแน่น จัดอบรมบ่อยๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (ความถี่ = 37) รองลงมาคือ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับสายงาน ควรมีมาตรการเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติ และให้ความสำคัญ ด้านการประสานงานในท้องถิ่น (ความถี่ = 15)

ตาราง 21 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)
จากแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
<u>ปัญหา</u>	
- ขาดความเป็นรูปธรรม ขาดข้อมูลที่จะให้การสังเคราะห์ ขาดงบประมาณ ระเบียบไม่ชัดเจน ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากจนจริง	37
- ขาดความร่วมมือ ทำโครงการไม่ต่อเนื่อง ชุมชนไม่เข้าใจหลักการ ที่แท้จริง และขาดการบริหารจัดการที่ดี	20
- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ บุคลากรมีไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์การทำงาน และขาดการศึกษาพื้นที่ท้องถิ่น	16
- ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจจริงจัง ยังเข้าใจงานไม่ชัดเจน และไม่นำมาปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดวิสัยทัศน์	14
- ระยะเวลาการดำเนินงานมีน้อย ขาดตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ไม่สอดคล้องกับพื้นที่แต่ละท้องถิ่น	9
<u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u>	
- กำหนดบทบาทให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้อย่างจริงจัง สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกับชุมชน เพิ่มเติมเทคนิคการพัฒนาชุมชน การประสานงาน และการสังคมสงเคราะห์	33
- ศึกษาดูงานในกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริง เป็นที่ยอมรับและเป็นรูปธรรม ควรเพิ่มเวลาการดูงาน	30
- สร้างความร่วมมือจากประชาชน การให้ความรู้ให้แก่ชุมชน และผู้นำชุมชน จัดทำแผนชุมชน	12
- สร้างวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหาร สร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	7
- บุคลากรควรอดทนในการทำงานเพราะต้องอยู่กับคนหมู่มาก และหลากหลาย ควรอบรมโดยตรงเพราะเป็นงานเฉพาะตำแหน่ง	6

จากตาราง 21 แสดงว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาดูงาน ดังนี้

ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ ขาดความเป็นรูปธรรม ขาดข้อมูลที่จะให้การสงเคราะห์ ขาดงบประมาณ ระเบียบไม่ชัดเจน ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากจนจริง (ความถี่ = 37) รองลงมาคือ ขาดความร่วมมือ ทำโครงการไม่ต่อเนื่อง ชุมชนไม่เข้าใจ หลักการที่แท้จริง และขาดการบริหารจัดการที่ดี (ความถี่ = 20)

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ กำหนดบทบาทให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้อย่างจริงจัง สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกับชุมชน เพิ่มเติมเทคนิคการพัฒนาชุมชน การประสานงาน และการสังคมสงเคราะห์ (ความถี่ = 33) รองลงมาคือ ศึกษาดูงานในกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริง เป็นที่ยอมรับและเป็นรูปธรรม ควรเพิ่มเวลาการดูงาน (ความถี่ = 30)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการประเมินและติดตามผลด้านการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารโครงการฝึกอบรมแนวใหม่ด้านหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ตรงตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับสภาพชุมชนท้องถิ่น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาการบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการศึกษารายละเอียดจากการที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม และได้มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงถึงว่ามีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ มีทัศนคติ มีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้

2. การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อเสนอต่อผู้บริหารหลักสูตร ได้นำไปปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตรงตามความต้องการของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 9 รุ่น จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัด ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 102 คน ภาคกลาง จำนวน 177 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 368 คน และภาคใต้ จำนวน 41 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 688 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้แก่วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic sampling) เลือกตามรายการทุกๆ หน่วยที่ 3 จนครบตามจำนวน และขอเลือกกลุ่มตัวอย่างภาคใต้จากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยตามขั้นตอน คือ ศึกษาเอกสารหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนและข้อมูลนักศึกษา ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม ศึกษาแนวทางในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล และสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกรายข้อตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ

หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรฝึกอบรม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถชี้แนะปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามขั้นตอนคือ ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาติดตามผล นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรี ตรวจสอบแก้ไขความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยศิลปากร รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ แต่งเจริญ ประธานหลักสูตรบริหาร มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ ศูนย์นครปฐม และ ดร.สุวิชา วรวิเชียรพงษ์ รองประธานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลอง (Try Out) กับผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรเดียวกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นักพัฒนาชุมชนสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน

2. ส่งหนังสือแนะนำตัวและส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์และเจ้าหน้าที่ของส่งกลับมายังผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมตอบแบบสอบถามและสามารถส่งแบบสอบถามกลับคืนมาได้สะดวก ในระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2553 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2553 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 253 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้ง 253 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) จากการประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาการบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และอ่านค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้าน จากผลการประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3. เปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของนักพัฒนาชุมชน ประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงดำเนินการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffé's method) ทั้งโดยรวมและรายด้าน จากการประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

สรุปผลการวิจัย

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 และเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุระหว่าง 27-34 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 อายุระหว่าง 35-41 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และอายุระหว่าง 42-48 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 และการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 จำแนกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน พบว่า นักพัฒนาชุมชนระดับ 3 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 และนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชน พบว่า ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนมากกว่า 4 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด พบว่า ภาคเหนือ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 ภาคกลาง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และภาคใต้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

2. ผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.01$) หมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.90$) หมวดวิชาเสริม ($\bar{X} = 3.81$) หมวดวิชาบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.78$) และหมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.78$)

เมื่อพิจารณาการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามรายหมวดวิชา พบว่า

1. หมวดวิชาพื้นฐาน ทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00 - \bar{X} = 3.77$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อ 4 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($\bar{X} = 3.77$)
2. หมวดวิชาบริหารจัดการ ทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92 - \bar{X} = 3.69$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ข้อ 5 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับการวางแผน และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับการวัดผลงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$)
3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง ทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08 - \bar{X} = 3.58$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 19 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ข้อ 11 รายวิชาความรู้เกี่ยวกับการสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14 รายวิชาความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน ($\bar{X} = 3.58$)
4. หมวดวิชาเสริม ทุกรายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93 - \bar{X} = 3.71$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 28 รายวิชาความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพข้าราชการและการสมาคม ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ข้อ 29 รายวิชาความรู้เรื่องศิลปะการพูดและเทคนิคการบรรยายสรุป ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 27 รายวิชาความรู้เรื่องระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.71$)
5. การศึกษาดูงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16 - \bar{X} = 3.87$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 35 การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ข้อ 33 ด้านโครงการพระราชดำริและเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 32 ด้านการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ($\bar{X} = 3.87$)

3. ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพศต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับของนักพัฒนาชุมชนต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหมวดวิชาพื้นฐานและการศึกษาดูงาน โดยหมวดวิชาพื้นฐาน นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 และการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 และระดับ 4 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับ นักพัฒนาชุมชน ระดับ 5

5. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง และการศึกษาดูงาน โดยหมวดวิชาพื้นฐาน นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี และ 2-4 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป และการศึกษาดูงาน นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี และ 2-4 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป

6. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน จำแนกตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน

จากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 253 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 59.28 ดังนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน กระจายงานแต่ไม่กระจายคนและเงิน วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีมีมานานเปลี่ยนแปลงยาก (ความถี่ = 74) รองลงมาคือ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ขาดความโปร่งใส เป็นกลุ่มผลประโยชน์ในท้องถิ่น มีแนวนโยบายไม่ชัดเจน ไม่กล้าตัดสินใจ รอค่ำสั่ง (ความถี่ = 44) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ สร้างความชัดเจนของการกระจายอำนาจ การกระจายภารกิจที่ท้องถิ่นดำเนินการได้ มีระบบการตรวจสอบกำหนดแนวทางให้ตรงกับพื้นที่ และมีหลักปฏิบัติเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ความถี่ = 43) รองลงมาคือ สร้างวิสัยทัศน์ ให้ความรู้ ให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ใช้หลักการมีส่วนร่วม (ความถี่ = 32)

2. หมวดวิชาบริหารจัดการ ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ งานบางอย่างยังขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีแผนแต่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ ความสำเร็จบางอย่างไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลขไม่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้ และเป็นเพียงสรุปผล (ความถี่ = 31) รองลงมาคือ บุคลากรขาดความสามารถในการวางแผน จัดการฝึกอบรม และประเมินผลงาน (ความถี่ = 30) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรฝึกปฏิบัติจริง ควรเพิ่มเวลาเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติของแต่ละท้องถิ่นและควรทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง (ความถี่ = 38) รองลงมาคือ สร้างแผนงานที่มีความยืดหยุ่นได้ ควรเพิ่มเทคนิคดึงดูดใจให้เกิดการมีส่วนร่วม และควรเพิ่มเติมตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 22)

3. หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ จัดทำแผนไม่ครอบคลุม ขาดการเข้าถึงชุมชน การถ่ายโอนงานไม่ชัดเจน ระเบียบไม่เหมาะสม และขาดการประสานงาน (ความถี่ = 89) รองลงมาคือ ฝ่ายบุคลากรผู้ปฏิบัติ ได้แก่ บุคลากรท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ ขาดประสบการณ์การทำงาน และขาดการศึกษาชุมชน (ความถี่ = 55) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรเพิ่มเวลาการอบรมเพื่อเพิ่มเนื้อหา ควรมีตัวอย่างให้เห็นชัดเจน และควรมีเอกสารอย่างละเอียด (ความถี่ = 55) รองลงมาคือ จัดทำงบประมาณเพียงพอ จัดสรรภารกิจงานเท่าเทียมกัน บรรจุนานไว้ในแผนพัฒนา จัดศูนย์บริการข้อมูล การศึกษาพื้นที่ (ความถี่ = 52)

4. หมวดวิชาเสริม ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสนำไปปฏิบัติได้น้อย และทำตามความเคยชิน (ความถี่ = 34) รองลงมาคือ ขาดการประสานงานในแต่ละท้องถิ่น ข่าวสารไม่ทันต่อสถานการณ์ ขาดความรู้เรื่องกฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ความถี่ = 21) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ จัดอบรม

เฉพาะด้านควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้เนื้อหาแน่น จัดอบรมบ่อยๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (ความถี่ = 37) รองลงมาคือ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับสายงาน ควรมีมาตรการเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติ และให้ความสำคัญด้านการประสานงานในท้องถิ่น (ความถี่ = 15)

5. การศึกษาดูงาน ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ ขาดความเป็นรูปธรรม ขาดข้อมูลที่จะให้การสังเคราะห์ ขาดงบประมาณ ระเบียบไม่ชัดเจน ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากจนจริง (ความถี่ = 37) รองลงมาคือ ขาดความร่วมมือ ทำโครงการไม่ต่อเนื่อง ชุมชนไม่เข้าใจหลักการที่แท้จริง และขาดการบริหารการจัดการที่ดี (ความถี่ = 20) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ กำหนดบทบาทให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้อย่างจริงจัง สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกับชุมชน เพิ่มเติมเทคนิคการพัฒนาชุมชน การประสานงาน และการสังเคราะห์ (ความถี่ = 33) รองลงมาคือ การศึกษาดูงานในกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริง เป็นที่ยอมรับและเป็นรูปธรรม ควรเพิ่มเวลาการดูงาน (ความถี่ = 30)

อภิปรายผลการวิจัย

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมมีเนื้อหาวิชาและกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกัน เนื้อหาวิชาหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท้องถิ่นมีความจำเป็นและต้องการปรับปรุงตนเองต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงต้องการแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการบริการประชาชนในท้องถิ่นที่ถูกต้อง โดยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้พัฒนาจากมาตรฐานตำแหน่งของนักพัฒนาชุมชน จึงทำให้นักพัฒนาชุมชนได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหญิง พ่วงลาภหลาย (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลโครงการฝึกอบรม "วิทยากรสืบเชื้อ" ของพนักงานธนาคารออมสิน เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน พบว่าทั้งด้านการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งหมดทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ศักรินทร์ ชนประชา (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยติดตามผลการฝึกอบรม

หลักสูตรการศึกษาจากระบบโรงเรียน พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นในทุกด้าน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานให้มีความหลากหลาย และสามารถขยายความคิดให้แก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า หมวดยุทธศาสตร์ที่มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุดได้แก่ การศึกษาดูงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้จากต้นแบบที่เป็นรูปธรรมและจากการปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้ง่าย และเป็นผลสำเร็จได้ดีกว่า ผู้ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือได้รู้ได้เห็นผลงานรูปแบบ และแนวทางการปฏิบัติจากสถานการณ์จริง และเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง หรือนำแบบอย่างที่ได้รู้ได้เห็นจริงไปปฏิบัติในท้องถิ่นของตนได้เป็นผลสำเร็จดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตำรวจเอกหญิง ณิชมา สุวรรณานนท์ (2549: 164) ได้ศึกษาการประเมินผล การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าการศึกษาดูงานทำให้ผู้อบรมได้มีโอกาสสัมผัสหรือเห็นการปฏิบัติงานจริงที่เป็นรูปธรรมที่ยากต่อการนำเสนอในห้องเรียน ได้สัมผัสสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะได้นำประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อภิปรายผลจากการเปรียบเทียบตามตัวแปรดังนี้

2.1 นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพศต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันชายและหญิงมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันในทุกด้าน รวมถึงด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งเพศหญิงและชาย มีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานในหลักการ ระเบียบ กฎหมายที่เหมือนกัน และในระดับความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกันทำให้การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย เชื้อมีแรง (2543: 114) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยของ อัมภา บัวบุญ (2544: 95-96) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในเขตพื้นที่ 11 พบว่าผู้เรียนรู้ทั้งเพศหญิงและเพศชายที่ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันตามหลักการปฏิบัติงานส่งผลให้ทุกคนปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

2.2 นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้ใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 27-48 เป็นวัยที่เจริญเติบโตเต็มที่ ทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา มีความพร้อมที่จะใช้ศักยภาพเพื่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในวัยผู้ใหญ่มีความรู้ความสามารถจากการเรียนรู้ในหลักวิชาการมาอย่างเต็มที่แล้ว จึงมีความพร้อมที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รู้ได้เห็นแนวทาง รูปแบบการปฏิบัติจึงสามารถนำไปประยุกต์ได้เต็มประสิทธิภาพในสถานการณ์จริงตาม ท้องถิ่นของตนได้ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง ทรัพย์เกิด (2541: 90-91) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาภาคกลาง พบว่าในการฝึกอบรมอย่างเดียวกัน ตำแหน่งงานเดียวกัน วัยผู้ใหญ่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากใกล้เคียงกัน และงานวิจัยของ มณฑา บัวศิริ (2551: 64-65) ได้ศึกษาการนำความรู้ไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี พบว่าในวัยผู้ใหญ่ส่วนมากเป็นผู้ที่ต้องการศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ด้านวิชาชีพ ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและหน้าการทำงานได้ในทันที

2.3 นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ที่มีการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีต่างเป็นช่วงวัยที่มีความรู้ด้านวิชาการและวิทยาการที่ดีและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประผลสำเร็จ แต่อาจจะยังขาดทักษะและประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นอีกหนึ่งหนทางที่ช่วยให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ทำให้นักพัฒนาชุมชนมีการนำทักษะและประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงสุวรรณ พันธุ์มะม่วง (2541: 95) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเป็นภาคปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงจึงไม่มีข้อจำกัดในด้าน ระดับการศึกษาของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543: 94) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่าบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เป็นข้าราชการมีกว้างและซับซ้อน ลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าทางวิทยาการ ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือระดับที่สูงกว่าต่างก็จำเป็นต้องพยายามพัฒนาตนเองและหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงานต่างๆ ได้ลุล่วงด้วยดี

2.4 นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับของนักพัฒนาชุมชนต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในหมวดวิชาพื้นฐาน และการศึกษาดูงาน โดยหมวดวิชาพื้นฐาน พบว่า นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 และการศึกษาดูงาน พบว่า นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 และระดับ 4 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 และระดับ 4 ส่วนใหญ่ยังเป็นข้าราชการฝ่ายปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้บริการประชาชนในท้องถิ่นโดยลงมือปฏิบัติ และต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของข้าราชการระดับหัวหน้างาน นักพัฒนาชุมชนในระดับนี้จึงมีการประยุกต์ความรู้ วิทยาการ ระเบียบกฎหมาย หลักการปฏิบัติ และทักษะการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการฝึกอบรมในด้านการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติ ดำเนินงานและจัดการภารกิจให้ถูกต้อง ประสบผลสำเร็จ และรอบคอบ ซึ่งต่างจากนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 ขึ้นไป ที่ถือว่าเป็นนักพัฒนาชุมชนระดับหัวหน้างาน ที่มีการนำความรู้ไปประยุกต์ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการภารกิจมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรมการปกครอง (2552: 7-22) โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบงานฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง ได้ศึกษา และรายงานการติดตามประเมินผลการศึกษารอบรมหลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ 65, 66, และ 67 หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ 174 และ 175 และหลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง รุ่นที่ 26/2552 พบว่าหลักสูตรนายอำเภอซึ่งถือว่าเป็นระดับบริหารของหน่วยงาน มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์จริงหลังการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติงานคือ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเป็นด้านการประสานงาน ส่วนหลักสูตรปลัดอำเภอซึ่งถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติระดับสูงที่กำลังจะก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับบริหารมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์จริงหลังการอบรม ด้านการปฏิบัติงานคือความสามารถในการตัดสินใจเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถสร้างแรงจูงใจ และความสามารถในการให้บริการที่ดี และหลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง ซึ่งเป็นหลักสูตรฝ่ายปฏิบัติงานและบริการมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์จริงหลังการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติงานคือ ความถูกต้องในการปฏิบัติงานอันดับแรก รองลงมาคือความสามารถในการแก้ไขปัญหา จึงแสดงให้เห็นว่าในระบบงานราชการ ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่าทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำทำหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติงาน มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้องของการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ

2.5 นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในหมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง และการศึกษาดูงาน โดยหมวดวิชาพื้นฐานพบว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี และ 2-4 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง พบว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป และการศึกษาดูงานพบว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี และ 2-4 ปี มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยแต่มีแรงจูงใจและมีไฟในการปฏิบัติงาน เป็นช่วงเรียนรู้งานและมีความคาดหวังในการทำงาน จึงยังสนใจที่จะปฏิบัติงานโดยนำความรู้และทักษะจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานน้อย เพราะอย่างยิ่งพอมีความรู้ทางวิชาการที่เพิ่งจบมาจากการศึกษา ส่วนนักพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า เป็นผู้ผ่านช่วงนั้นมาแล้วความรู้ทางวิชาการอาจลดลงไปแต่ได้เรียนรู้ได้เห็นระบบการทำงานหรือวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า จึงมีความจำเป็นและต้องการวิทยากร ต้องการรูปแบบ ระเบียบ และหลักการต่างๆ ที่ถูกต้องมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องตามหลักการการปฏิบัติงานราชการและเป็นการป้องกันตนเองจากการตรวจสอบในระบบการปฏิบัติงานของราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: 98) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตรพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานนานหรือเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ดี แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิทรา สุขสวัสดิ์ (2550: 98-99) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของหัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ กล่าวคือเมื่อบุคคลผ่านระยะของการแสวงหาอาชีพที่มั่นคง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามต้องการแล้วก็จะเข้าสู่ระยะการดำรงรักษาซึ่งเป็นระยะที่บุคคลจะผูกพันในอาชีพและวิถีการทำงานของตน บุคคลก็จะเกิดความเชื่อมั่นในตน จึงเป็นไปได้ว่าบุคคลที่ทำงานเป็นระยะเวลาที่นานกว่าย่อมมีการปรับตัวต่องานที่ทำและปรับตัวต่อระบบขององค์กรที่ทำงานเพื่อความสำเร็จสูงสุด

2.6 นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวม

และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละภาคภูมิศาสตร์เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกัน มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนในท้องถิ่นอย่างเดียวกัน และได้รับการฝึกอบรมในเนื้อหาหลักสูตรเดียวกัน ปีที่อบรมเดียวกัน ด้วยรูปแบบและกระบวนการอย่างเดียวกัน จึงมีความมุ่งหมายที่จะบริการประชาชนในท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน และไปในทิศทางเดียวกันในกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันตามภูมิภาค โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นองค์กรประสานงานจากนโยบายภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543: 96) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพบว่า บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนแต่ละภูมิภาคต้องรับนโยบายการปฏิบัติงานจากส่วนกลาง จึงต้องปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่มีหลายรูปแบบในแต่ละท้องถิ่น แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนิดา ซาติน้ำเพชร (2545: 116) ได้ศึกษาการนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรอาสาชวูกาชาดไปใช้ในการบำเพ็ญประโยชน์ของสมาชิกอาสาชวูกาชาด สำนักงานชวูกาชาด สภาชวูกาชาดไทย พบว่าการนำความรู้ไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะว่าแต่ละภูมิภาคมีสภาพที่แตกต่างกัน ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ผู้ผ่านการฝึกอบรมจึงมีนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันตามภาคภูมิศาสตร์นั้นด้วย

3. การรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 150 คน อภิปรายผลดังนี้

3.1 หมวดวิชาพื้นฐาน ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน กระจายงานแต่ไม่กระจายคนและเงิน วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีมีมานานเปลี่ยนแปลงยาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังขาดการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งมานั้นยังมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอในการบริหารงานท้องถิ่น ขาดการจัดการและการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ข้าราชการท้องถิ่นผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจหลักการกระจายอำนาจได้ดีพอซึ่งมีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน ซึ่งงานบริการประชาชนในท้องถิ่นที่ปฏิบัตินั้นมีความซ้ำซ้อนแตกต่างกันอย่างมาก ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำยังขาดการบูรณาการเข้าใจงานท้องถิ่นแตกต่างกันมองกันคนละมุม ความต้องการที่จะบริการคนละจุดหมาย ตลอดจนท้องถิ่นมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีมีมานาน มีการแบ่งพรรคพวกในการปฏิบัติงานใช้คนไม่ถูกต้องงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ สร้างความชัดเจนของการกระจายอำนาจ การกระจายภารกิจที่ท้องถิ่นดำเนินการได้ มีระบบการตรวจสอบ กำหนดแนวทางให้ตรงกับพื้นที่ และมี หลักปฏิบัติเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกระจายอำนาจและภารกิจ ให้กับแต่ละท้องถิ่นยังขาดความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานขาดเอกภาพความเป็นท้องถิ่น เสมือนอยู่ใน อำนาจผู้บริหารเพียงคนเดียว ถึงแม้การดำเนินงานได้มีการแบ่งงานให้แต่ละส่วนงานรับผิดชอบตาม ลักษณะงานซึ่งในส่วนราชการนั้นมีบุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบอยู่แล้ว แต่เพื่อความ ชัดเจนอาจต้องมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแจ้งให้บุคลากรทั้งหมดในองค์กรทราบโดยทั่วกัน เพื่อความชัดเจนอีกครั้ง

3.2 หมวดวิชาบริหารจัดการ ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ งานบางอย่างยังขาดตัวชี้วัด ที่ชัดเจน มีแผนแต่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ ความสำเร็จบางอย่างไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข ไม่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้ และเป็นเพียงสรุปผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนและการวางแผนดำเนินงานและ การบริหารจัดการงาน จึงยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ในการปฏิบัติงานท้องถิ่นมุ่ง ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นสูงสุดดังนั้นความสำเร็จบางอย่างก็อาจจะไม่สามารถวัดได้หรือ มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวเลขเสมอไป จึงยังคงเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรฝึกปฏิบัติจริง ควรเพิ่มเวลาเพื่อ เพิ่มเนื้อหา ควรให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติของแต่ละท้องถิ่น และควรทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ได้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการเรียนรู้รายละเอียด ของงานด้านการบริหารจัดการในแนวทางการปฏิบัติหรือตัวอย่างการดำเนินงานที่หลากหลาย เพิ่มเติม ควรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่สามารถนำไปใช้ได้จริงที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับสภาพ จริงของท้องถิ่นตนมากที่สุด

3.3 หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ จัดทำแผนไม่ครอบคลุม ขาดการเข้าถึงชุมชน การถ่ายโอนงานไม่ชัดเจน ระเบียบไม่เหมาะสม และขาดการประสานงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจใน การจัดทำแผนพัฒนาชุมชน ขาดทักษะการบูรณาการงาน และยังขาดทักษะการประสานงานระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนในท้องถิ่น ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อ การพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้มีข้อจำกัด มีการกำหนดระเบียบและแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ยู่ยากซับซ้อนทำให้เกิดการตีความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ข้อผิดพลาดและเกิดปัญหาข้อทักท้วงจากฝ่ายตรวจสอบซึ่งเป็นหน่วยงานประเมินและติดตามผล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรเพิ่มเวลาการอบรมเพื่อเพิ่มเนื้อหาของคอร์สให้ชัดเจน และควรมีเอกสารอย่างละเอียด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการเรียนรู้รายละเอียดงาน ในตำแหน่งให้เข้าใจได้ตรงตามกฎหมาย และระเบียบการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากงานในตำแหน่งหน้าที่ด้านการพัฒนาชุมชนมีหลากหลายผนวกกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ดังนั้นเทคนิคการปฏิบัติงานน่าจะมีหลากหลายตามไปด้วย ซึ่งส่วนหนึ่งจะได้รับจากการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา

3.4 หมวดวิชาเสริม ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสนำไปปฏิบัติได้น้อย และทำตามความเคยชิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานยังน้อย เพราะเพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งจึงอาจยังขาดทักษะ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามความเคยชินหรือตามสถานการณ์บังคับจำเป็นต้องปฏิบัติ และมีโอกาสได้ปฏิบัติได้น้อยมากทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ จัดอบรมเฉพาะด้าน ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้เนื้อหาแน่น จัดอบรมบ่อยๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อการปรับตัวต่อสถานการณ์และวิทยาการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง ตามหลักการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและระเบียบการบริหารงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดให้บุคลากรท้องถิ่นต้องเข้ารับการศึกษาน้อยคนละครั้งต่อปี

3.5 การศึกษาดูงาน ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ ขาดความเป็นรูปธรรม ขาดข้อมูลที่จะให้การสงเคราะห์ ขาดงบประมาณ ระเบียบไม่ชัดเจน ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากจนจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติที่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมในท้องถิ่น สภาพทางสังคมท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังยากจน ประชาชนยังมีความต้องการที่จะได้รับการสงเคราะห์จากหน่วยงานของทางราชการ แต่งบประมาณของราชการมีจำกัดจึงไม่สามารถให้การสงเคราะห์กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากจนได้ครบคลุม อีกทั้งจิตสำนึกของผู้นำชุมชนหรือประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความเป็นธรรมค่านึงถึงแต่ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) มากกว่าระบบคุณธรรม (Merit System) ทำให้การดำเนินงานบริการประชาชนของท้องถิ่นจึงยังไม่ครบคลุม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีความถี่สูงสุดคือ กำหนดบทบาทให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้อย่างจริงจัง สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกับชุมชน เพิ่มเติมเทคนิคการพัฒนา

ชุมชน การประสานงาน และการสังคมสงเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้บริการประชาชนในท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีทักษะ วิทยาการที่ดี มีบทบาทที่ชัดเจนเพื่อการดำเนินงานให้ครอบคลุม ทัวถึง และเป็นธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกหมวดวิชา แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นนักพัฒนาชุมชนผู้ปฏิบัติหน้าที่จึงควรที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคนิค และวิธีการ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ให้การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นสูงสุด

2. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งกฎหมายท้องถิ่นเอง และระเบียบจากกระทรวงที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การปฏิบัติภารกิจด้านการพัฒนาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ และไม่เป็นขั้นตอน ดังนั้นฝ่ายผู้ออกระเบียบกฎหมายควรปรับปรุงเรื่องดังกล่าวให้มีการใช้ได้อย่างจริงจัง มีการกำหนดใช้เป็นหลักได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสะดวกและตรงตามหลักการของผู้นำไปปฏิบัติซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นสูงสุด

3. ในแต่ละหมวดวิชามีรายวิชาที่นักพัฒนาชุมชนมีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หมวดวิชาพื้นฐานในรายวิชาความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี หมวดวิชาบริหารจัดการในรายวิชาความรู้เกี่ยวกับการวัดผลงานและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่งในรายวิชาความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน หมวดวิชาเสริมในรายวิชาความรู้เรื่องระบบข้อมูลสารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน และการศึกษาดูงานในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ดังนั้นฝ่ายจัดหลักสูตรฝึกอบรมควรปรับปรุงเทคนิคและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้นักพัฒนาชุมชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนบริการประชาชนในท้องถิ่นได้เพิ่มมากขึ้น

4. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอปัญหาและมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาท้องถิ่น และนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ดังนั้นฝ่ายบริหารโครงการฝึกอบรมและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดหลักสูตรเฉพาะด้านที่สนองต่อความต้องการและทันกับสถานการณ์ เพื่อให้ให้นักพัฒนาชุมชนได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องและนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการสำรวจประเมินและติดตามผลเชิงลึกตามระดับของนักพัฒนาชุมชนหรือตามประสบการณ์ของนักพัฒนาชุมชน เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ตรงตามความต้องการและตามความจำเป็นมากที่สุดของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามระดับของนักพัฒนาชุมชนหรือตามประสบการณ์ของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรมีการติดตามผลจากตัวชี้วัดความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสอดคล้องและความคุ้มค่าของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ควรมีการประเมินและติดตามผลเชิงลึกแยกตามภาคภูมิศาสตร์ที่สังกัด หรือตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. กรมการปกครอง. (2550). **การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คืออะไร**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2551, จาก <http://www.dopa.go.th>.
- กรมการปกครอง. วิทยาลัยการปกครอง. (2552). **รายงานการติดตามประเมินผลการศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ 65, 66, และ 67 ปลัดอำเภอ รุ่นที่ 174 และ 175 หลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง รุ่นที่ 26/2552**. ปทุมธานี: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบงานฝึกอบรม สำนักงานฯ.
- กอบสุข อัจฉิ. (2543). **การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นจากวิทยาลัยสารพัดช่าง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก <http://thesis.stks.or.th/result2t.asp>.
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคลากรท้องถิ่น. (2548). **ยุทธศาสตร์การดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2548**. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2551, จาก <http://www.local.moi.go.th>.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2542). **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรีพร ศรีทอง. (2549). **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินตศักดิ์ กาญจนอนันท์. (2550). **การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีการศึกษา 2543-2545**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก [ฐานข้อมูลปริญญาบัตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](http://www.stks.or.th).
- จุฑามาส ใจพรหม. (2545). **การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้บริหารระดับต้นเขต 4 ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก <http://thesis.stks.or.th/result2t.asp>.

- ชาติรี ทิมเจริญ. (2547). **การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2552, จาก [ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](#).
- ชาญ สวัสดิ์สาส์. (2548). **คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม สำหรับผู้รับผิดชอบ โครงการฝึกอบรม/สัมมนา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: นำกัการพิมพ์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2548). **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ. (2543). **ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2553, จาก [ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](#).
- ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณษมา สุวรรณานนท์. (2549). **การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจ ชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2553, จาก [ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](#).
- ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์. (2543). **การประเมินผลงานฝึกอบรม: การตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ธีระป๋อมวรรณกรรม.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). **ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นัศรินทร์ นิยมเดช. (2548). **การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการประชุมสัมมนาไตรภาคี เพื่อการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก <http://thesis.stks.or.th/result2t.asp>.

- เนาวรัตน์ คำดา. (2550). **การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรบตาม
โครงการพัฒนาและสร้างผู้ประกอบการรูปแบบ Doctor Home Care
ศึกษาเฉพาะกรณี: ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก [ฐานข้อมูล-
ปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)
- ปะนิดา ชาทิน้ำเพชร. (2545). **การนำความรู้จากการฝึกอบรบหลักสูตรอาสาชุกาชาตไปใช้ใน
การบำเพ็ญประโยชน์ของสมาชิกอาสาชุกาชาต สำนักงานชุกาชาต
สภาคาชาตไทย.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2553,
จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)
- ประเทือง ชื่นอุปการนันท์. (2548). **การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของ
ผู้สำเร็จ การฝึกอบรบหลักสูตรนายทหารชั้นนายร้อยเหล่าพลาธิการ.** วิทยานิพนธ์
ศศ.ม (พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก <http://thesis.stks.or.th/result2t.asp>.
- ประเทือง ทวีภัยเกิด (2541). **การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรบในการนำความรู้ไป
ใช้จากหลักสูตรฝึกอบรบผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรบประจำ
เขตการศึกษาภาคกลาง.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2553,
จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)
- พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2542). **ผู้จัดการฝึกอบรบมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น).
- พิสมัย เชื้อมีแรง. (2543). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดนนทบุรี.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2553,
จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)
- พรพรรณรัตน์ สันธนะจิตร. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2553,
จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)

- พวงสุวรรณ พันธ์มะม่วง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของ **ผู้จบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2553, จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)
- พัชราภรณ์ วิไลวงศ์, ม.ล. (2550). **การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง กรมทางหลวง กระทรวงมหาดไทย.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2552, จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)
- ภาคคี วิทยาธีรัตน์. (2547). **การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันอันตรายจากรังสีระดับ 1 ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก <http://thesis.stks.or.th/result2t.asp>.
- มณฑา บัวศิริ. (2551). **การนำความรู้ไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2553, จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. งานพัฒนาบุคลากร. (2548). **การประเมินผลการฝึกอบรม** สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2551, จาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/assess.html>.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะวิทยาการจัดการ. (2549). **คู่มือฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น.** โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2550). **ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวະกุล. (2540). **การฝึกอบรม.** พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี; และคณะ. (2537). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์รินทร์ ชนประชา. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.**

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2553, จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)

สมคิด บางโม. (2544). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.

สมชาติ กิจยรรยง; และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
อย่างมีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมหญิง พ่วงลาภหลาย. (2546). **การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยากรสินเชื่อ”**

ของพนักงานธนาคารออมสิน. ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2553, จาก

[ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)

สินิทร่า สุขสวัสดิ์ (2550). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของ**

หัวหน้างานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2553, จาก [ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์](#)

[มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.](#)

สุขุมารณ์ จันทร์ขจร. (2545). **การติดตามผลการนำทักษะวิชาชีพไปใช้ของผู้สำเร็จการศึกษา**

จากโรงเรียนช่างฝีมือทหาร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก

<http://thesis.stks.or.th/result2t.asp>.

สุภาณี ใหญ่เยี่ยม. (2546). **การติดตามผลการนำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน**

ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัยระดับปฏิบัติการ ของสำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551, จาก

<http://thesis.stks.or.th/result2t.asp>.

- สุริยา แก้วมณี. (2537). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
เทคนิค (ปวท.) สาขาเทคนิคเขียนแบบวิศวกรรมเครื่องกล วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ ปีการศึกษา 2526-2532. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2551,
จาก [ฐานข้อมูลปรินญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](#).
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา. (2552). **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน**. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2552, จาก <http://www.phayaolocal.go.th>
- อัสฎา บัวบุญ. (2544). **ปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
ในเขตพื้นที่ 11**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2553, จาก [ฐานข้อมูล
ปรินญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](#).
- Hall and others. (2005). **Social outcomes in adulthood of children with intellectual
Impairment: evidence from a birth cohort**. Retrieved September 30, 2008,
from <http://web.ebscohost.com/ehost>.
- Liisa Postareff and others. (2007). **A follow-up study of the effect of pedagogical training
on teaching in higher education**. Retrieved July 25, 2008, from <http://www.tkc.go.th>.
- Pirjo Juvonen. (2004). **The reality of returning to work and training: experiences from
a long-term unemployment project**. Retrieved July 25, 2008, from
<http://www.tkc.go.th>.
- Van Der Kamp and others. (2003). **Literacy proficiency of older adults**.
Retrieved September 5, 2008, from <http://web.ebscohost.com/ehost>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือราชการ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ
ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา
อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก แต่งเจริญ
ประธานหลักสูตรบริหาร มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ ศูนย์นครปฐม
3. อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์
รองประธานโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยศิลปากร



ที่ ศธ 0519.12 / 0728

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รศ.พรชัย เทพปัญญา

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิตยระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เสวลิ้ง และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ และ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิตย โทรศัพท 08-5085-9920



ที่ ศธ 0519.12 / 0729

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รศ.ดร.สมนึก แดงเจริญ

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 08-5085-9920



ที่ ศธ 0519.12 / 0730

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.สุวิภา วรวิเชียรวงษ์

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เสวล์ย และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 08-5085-9920

5 ธันวาคม 2552

เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง**เรื่อง** การเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องจาก นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท และบัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รศ.พรชัย เทพปัญญา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

ในการนี้ เป็นการให้ข้อมูลว่า ได้พิจารณาแบบสอบถามแล้ว เห็นว่าเป็นแบบสอบถามที่รับได้ และเกี่ยวข้องกับปัญหาของการวิจัย จึงแนะนำให้ใช้แบบสอบถามกับงานวิจัยได้



รศ.พรชัย เทพปัญญา

อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

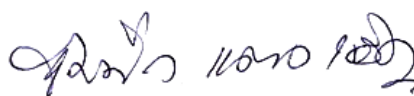
5 ธันวาคม 2552

เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง

เรื่อง การเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องจาก นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เสววัลย์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท และบัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รศ.สมนึก แดงเจริญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ในการนี้ เป็นการให้ข้อมูลว่า ได้พิจารณาแบบสอบถามแล้ว เห็นว่าเป็นแบบสอบถามที่รับได้ และเกี่ยวข้องกับปัญหาของการวิจัย จึงแนะนำให้ใช้แบบสอบถามกับงานวิจัยได้



รศ.สมนึก แดงเจริญ

ประธานหลักสูตรบริหาร

มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ ศูนย์นครปฐม

5 ธันวาคม 2552

เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง

เรื่อง การเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องจาก นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท และบัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ในการนี้ เป็นการให้ข้อมูลว่าได้พิจารณาแบบสอบถามแล้ว เห็นว่าเป็นแบบสอบถามที่รับได้ และเกี่ยวข้องกับปัญหาของการวิจัย จึงแนะนำให้ใช้แบบสอบถามกับงานวิจัยได้



ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์

อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ที่ ศธ 0519.12/๐๘๙๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการฯ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-085-9920



ที่ ศธ 0519.12/0843

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ให้นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการฯ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-085-9920



ที่ ศธ 0519.12/0844

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการฯ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-085-9920



ที่ ศธ 0519.12/๐๘๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการฯ ตอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-085-9920



ที่ ศธ 0519.12/๐๘๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการฯ ตอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-085-9920



ที่ ศธ 0519.12/๐๘๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ให้นักพัฒนาชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ผ่านการ ฝึกอบรมจากโครงการฯ ตอบแบบสอบถามการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชน ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-085-9920



ที่ ศธ 0519.12/3835

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๐ สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการเพิ่มเติมการสอบปากเปล่าปริญญาโท

เรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องด้วย นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ได้ทำปริญญาโท เรื่อง “การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้รับอนุมัติให้สอบปากเปล่าปริญญาโท ในวันที่ 15 กันยายน 2553 เวลา 9.30 น. ณ ห้อง 705 คณะศึกษาศาสตร์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธรรม รัตนโชติ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการเพิ่มเติมการสอบปากเปล่าปริญญาโทของนิสิตผู้นี้ ตามวัน เวลา และ สถานที่ดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

โทรสาร. 0-2260-0132

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตร นักพัฒนาชุมชนว่าหลังจากฝึกอบรมแล้วมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในระดับใด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อโครงการฝึกอบรมที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นายเป็ย์ ศรีวงษ์)

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. อายุ

โปรดระบุ

3. การศึกษา

3.1 ()ปริญญาตรี

3.2 () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับของนักพัฒนาชุมชน

โปรดระบุ

5. ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนใน อปท.

5.1 () น้อยกว่า 2 ปี

5.2 () 2-4 ปี

5.3 () 4 ปีขึ้นไป

6. ภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

6.1 () ภาคเหนือ

6.2 () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6.3 () ภาคกลาง

6.4 () ภาคใต้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง จากการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ท่านมีความคิดเห็นว่าได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในระดับใด
โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

เกณฑ์การพิจารณา

ระดับคะแนนความคิดเห็นที่กำหนดให้ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน **มาก**
- 3 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน **น้อย**
- 1 หมายถึง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน **น้อยที่สุด**

เนื้อหาวิชาการฝึกอบรม		ระดับ การนำไปใช้				
		5	4	3	2	1
หมวดวิชาพื้นฐาน ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินงานขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติตามนโยบาย ของรัฐบาล ตามกฎหมาย การกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายรัฐธรรมนูญ	1. ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี					
	2. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการ ปฏิบัติงานขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น					
	3. ความรู้เกี่ยวกับการกระจาย อำนาจ บทบาท และภารกิจ ให้แก่องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น					
	4. ความรู้เกี่ยวกับการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการ ทำงาน					
หมวดวิชาบริหารจัดการ ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารจัดการ การวางแผน การจัดกระบวนการทำงาน การวัดผล ประเมินและ ติดตามผล	5. ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์					
	6. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและ กระบวนการจัดฝึกอบรม					
	7. ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน					

เนื้อหาวิชาการฝึกอบรม		ระดับ การนำไปใช้				
		5	4	3	2	1
หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง ความรู้เฉพาะตำแหน่ง ของนักพัฒนาชุมชน อาทิ การจัดงบประมาณเพื่อ พัฒนา การจัดทำแผน การ วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการของชุมชน การ วิเคราะห์เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การ สร้างทีมงาน การแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งใน องค์กรชุมชน และการสร้าง การมีส่วนร่วมของประชาชน	8. ความรู้เกี่ยวกับการจัด งบประมาณขององค์กรปกครอง ท้องถิ่น					
	9. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น					
	10. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางใน การบริหารจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจ ถ่ายโอน					
	11. ความรู้เกี่ยวกับการสำรวจ และการวิเคราะห์ปัญหาความ ต้องการของชุมชน					
	12. ความสามารถในการ วิเคราะห์ผลกระทบทาง เศรษฐกิจ สังคม และสภาวะ แวดล้อมต่อการพัฒนาชุมชน					
	13. ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม ศักยภาพชุมชน การสร้างและ พัฒนาชุมชนเข้มแข็ง					
	14. ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อ เพิ่มผลผลิตและรายได้ครัวเรือน					
	15. ความรู้เกี่ยวกับโครงการ พระราชดำริศึกษาการพัฒนา อย่างยั่งยืน					

เนื้อหาวิชาการฝึกอบรม		ระดับ การนำไปใช้				
		5	4	3	2	1
หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง (ต่อ) ความรู้เฉพาะตำแหน่ง ของนักพัฒนาชุมชน อาทิ การจัดงบประมาณเพื่อ พัฒนา การจัดทำแผน การ วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการของชุมชน การ วิเคราะห์เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การ สร้างทีมงาน การแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งใน องค์กรชุมชน และการสร้าง การมีส่วนร่วมของประชาชน	16. ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ พอเพียงกับการพัฒนาชุมชน อย่างยั่งยืน					
	17. ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม					
	18. ความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อการ ดำเนินงานทางการพัฒนาชุมชน					
	19. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา และส่งเสริมอาชีพ วิสาหกิจ ชุมชน และการตลาด					
	20. ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม การท่องเที่ยว จาก ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น					
	21. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา บ้านเมื่อนำอยู่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
	22. ความรู้เกี่ยวกับระบบการ ติดตามผลและประเมินผลงาน					
	23. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและ กลยุทธ์การพัฒนาชุมชน					

เนื้อหาวิชาการฝึกอบรม		ระดับ การนำไปใช้				
		5	4	3	2	1
หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง (ต่อ) ความรู้เฉพาะตำแหน่ง ของนักพัฒนาชุมชน อาทิ การจัดงบประมาณเพื่อ พัฒนา การจัดทำแผน การ วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการของชุมชน การ วิเคราะห์เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การ สร้างทีมงาน การแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งใน องค์กรชุมชน และการสร้าง การมีส่วนร่วมของประชาชน	24. ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และการ ดำเนินการทางวินัย					
	25. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ สร้างทีมงาน และการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ชุมชนและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น					
	26. ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ในการทำงานภายในองค์กร ชุมชน กับการมีส่วนร่วมของ ประชาชน (วิทยากร กระบวนกร)					

เนื้อหาวิชาการฝึกอบรม		ระดับ การนำไปใช้				
		5	4	3	2	1
หมวดวิชาเสริม ความรู้เพื่อช่วยส่งเสริม การปฏิบัติงานของนักพัฒนา ชุมชน อาทิ ความรู้เกี่ยวกับ ระบบข้อมูลสารสนเทศใน งานพัฒนาชุมชน การพัฒนา บุคลิกภาพ การสมาคม ศิลปะการพูด การสัมมนา ปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติ ตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติ ราชการ ความรับผิดชอบทาง ละเมิด และการปฏิบัติตาม ข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการ	27. ความรู้เรื่องระบบข้อมูล สารสนเทศในงานพัฒนาชุมชน					
	28. ความรู้เรื่องการพัฒนา บุคลิกภาพข้าราชการและการ สมาคม					
	29. ความรู้เรื่องศิลปะการพูด และเทคนิคการบรรยายสรุป					
	30. การสัมมนาปัญหาในการ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน					
	31. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและ แนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย วิธี ปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบทาง ละเมิด และการปฏิบัติตาม ข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการ					
การศึกษาดูงาน ศึกษาดูงานนอก สถานที่ ที่มีการปฏิบัติและ เกิดผลจริง เป็นตัวอย่าง ทางการบริหารและการ จัดการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่ดี	32. ด้านการบริหารการจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี					
	33. โครงการพระราชดำริและ เศรษฐกิจพอเพียง กับการ พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน					
	34. ด้านการพัฒนาและการ ส่งเสริมภูมิปัญญา อาชีพ และ วิสาหกิจชุมชน					
	35. ด้านการสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำความรู้ไป
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื้อหาวิชาฝึกอบรม		แสดงความคิดเห็น
หมวดวิชาพื้นฐาน ความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อาทิ โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการ ปฏิบัติตามนโยบายของ รัฐบาล ตามกฎหมาย การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และ กฎหมายรัฐธรรมนูญ	1. ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	2. ความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ และการ ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	3. ความรู้เกี่ยวกับ การกระจายอำนาจ บทบาท และภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	4. ความรู้เกี่ยวกับ การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงาน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เนื้อหาวิชาฝึกอบรม		แสดงความคิดเห็น
หมวดวิชาบริหาร จัดการ ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารจัดการ การ วางแผน การจัด กระบวนการทำงาน การวัดผล ประเมินและ ติดตามผล	5. ความรู้เกี่ยวกับ การวางแผน และการ บริหารงานเชิงกลยุทธ์	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	6. ความรู้เกี่ยวกับ เทคนิคและ กระบวนการจัด ฝึกอบรม	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	7. ความรู้เกี่ยวกับ การวัดผลงาน และ ตัวชี้วัดความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เนื้อหาวิชาฝึกอบรม		แสดงความคิดเห็น
<p>หมวดวิชาเฉพาะ ตำแหน่ง ความรู้เฉพาะ ตำแหน่งของนักพัฒนา ชุมชน อาทิ การจัด งบประมาณเพื่อพัฒนา การจัดทำแผน การ วิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการของ ชุมชน การวิเคราะห์ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การสร้างทีมงาน การ แก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในองค์กรชุมชน และการสร้างการมีส่วน ร่วมของประชาชน</p>	<p>8. ความรู้เกี่ยวกับ การจัดงบประมาณ ขององค์กรปกครอง ท้องถิ่น</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p>
	<p>9. ความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การ พัฒนาท้องถิ่น</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p>
	<p>10. ความรู้เกี่ยวกับ แนวทางในการบริหาร จัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามภารกิจถ่ายโอน</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p>
	<p>11. ความรู้เกี่ยวกับ การสำรวจ และการ วิเคราะห์ปัญหาความ ต้องการของชุมชน</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p>
	<p>12. ความสามารถในการ วิเคราะห์ ผลกระทบทาง เศรษฐกิจ สังคม และ สภาวะแวดล้อมต่อ การพัฒนาชุมชน</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p>

เนื้อหาวิชาฝึกอบรม		แสดงความคิดเห็น
<p>หมวดวิชาเฉพาะ ตำแหน่ง (ต่อ) ความรู้เฉพาะ ตำแหน่งของนักพัฒนา ชุมชน อาทิ การจัด งบประมาณเพื่อพัฒนา การจัดทำแผน การ วิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการของ ชุมชน การวิเคราะห์ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การสร้างทีมงาน การ แก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในองค์กรชุมชน และการสร้างการมีส่วน ร่วมของประชาชน</p>	<p>13. ความรู้เกี่ยวกับ การส่งเสริมศักยภาพ ชุมชน การสร้างและ พัฒนาชุมชนเข้มแข็ง</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>14. ความรู้ด้าน เทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม ผลผลิตและรายได้ ครัวเรือน</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>15. ความรู้เกี่ยวกับ โครงการพระราชดำริ ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา อย่างยั่งยืน</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>16. ความรู้เกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียงกับ การพัฒนาชุมชน อย่างยั่งยืน</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>17. ความรู้เกี่ยวกับ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>.....</p> <p><u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p>

เนื้อหาวิชาฝึกอบรม		แสดงความคิดเห็น
หมวดวิชาเฉพาะ ตำแหน่ง (ต่อ) ความรู้เฉพาะ ตำแหน่งของนักพัฒนา ชุมชน อาทิ การจัด งบประมาณเพื่อพัฒนา การจัดทำแผน การ วิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการของ ชุมชน การวิเคราะห์ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การสร้างทีมงาน การ แก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในองค์กรชุมชน และการสร้างการมีส่วน ร่วมของประชาชน	18. ความรู้เกี่ยวกับ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีเพื่อการ ดำเนินงานทางการ พัฒนาชุมชน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	19. ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาและ ส่งเสริมอาชีพ วิสาหกิจชุมชน และ การตลาด	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	20. ความรู้เกี่ยวกับ การส่งเสริมการ ท่องเที่ยว จาก ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	21. ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาบ้านเมือง นำอยู่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	22. ความรู้เกี่ยวกับ ระบบการติดตามผล และประเมินผลงาน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เนื้อหาวิชาฝึกอบรม		แสดงความคิดเห็น
หมวดวิชาเฉพาะ ตำแหน่ง (ต่อ) ความรู้เฉพาะ	23. ความรู้เกี่ยวกับ หลักการและกลยุทธ์ การพัฒนาชุมชน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ตำแหน่งของนักพัฒนา ชุมชน อาทิ การจัด งบประมาณเพื่อพัฒนา การจัดทำแผน การ วิเคราะห์ปัญหาและ	24. ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และการ ดำเนินการทางวินัย	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ความต้องการของ ชุมชน การวิเคราะห์ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การสร้างทีมงาน การ แก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในองค์กรชุมชน	25. ความรู้เกี่ยวกับ เทคนิคการสร้าง ทีมงาน และการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง ในองค์กรชุมชนและ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
และการสร้างการมีส่วน ร่วมของประชาชน	26. ความรู้เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ในการ ทำงานภายในองค์กร ชุมชน กับการมีส่วน ร่วมของประชาชน (วิทยากร กระบวนกร)	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เนื้อหาวิชาฝึกอบรม	แสดงความคิดเห็น
หมวดวิชาเสริม ความรู้เพื่อช่วย ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน	27. ความรู้เรื่องระบบ ข้อมูลสารสนเทศใน งานพัฒนาชุมชน ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
อาทิ ความรู้เกี่ยวกับ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ในงานพัฒนาชุมชน	28. ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลิกภาพ ข้าราชการ และการ สماعคม ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
การพัฒนาบุคลิกภาพ การสมาคม ศิลปะการ พูด การสัมมนาปัญหา การปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมถึงแนวทางในการ	29. ความรู้เรื่องศิลปะ การพูด และเทคนิค การบรรยายสรุป ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ปฏิบัติตามกฎหมาย วิธี ปฏิบัติราชการ ความรับ ผิดทางละเมิด และการ ปฏิบัติตามข้อมูล ข่าวสารของทาง	30. การสัมมนา ปัญหาในการ ปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาชุมชน ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ราชการ	31. ความรู้เกี่ยวกับ หลักการและแนวทาง ปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ ความรับผิดทาง ละเมิด และการ ปฏิบัติตามข้อมูล ข่าวสารของทาง ราชการ ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

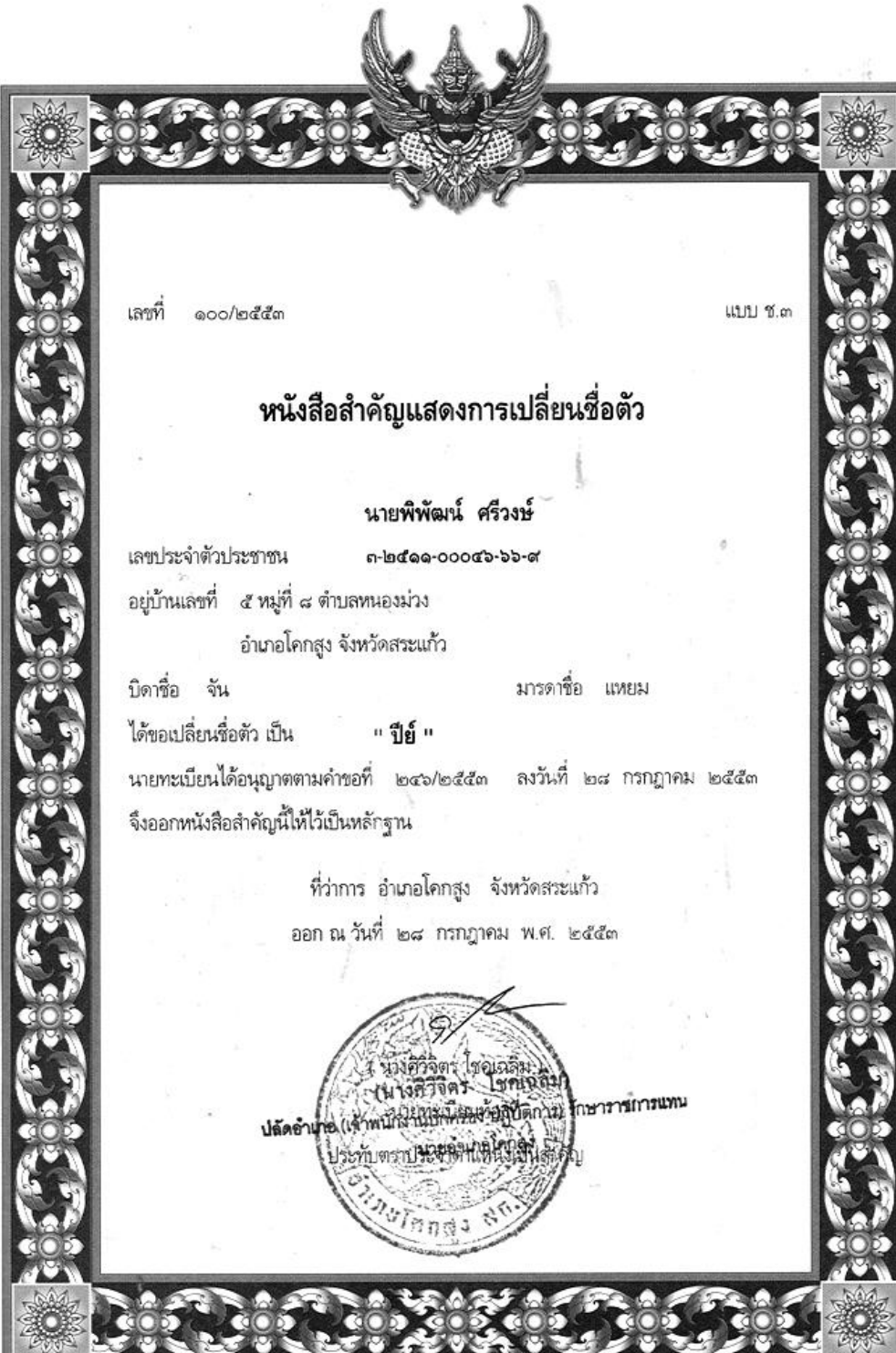
เนื้อหาวิชาฝึกอบรม		แสดงความคิดเห็น
การศึกษาดูงาน ศึกษาดูงานนอก สถานที่ ที่มีการปฏิบัติ และเกิดผลจริง เป็น ตัวอย่างทางการบริหาร และการจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี	32. การบริหาร การจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดี	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	33. โครงการ พระราชดำริ และ เศรษฐกิจพอเพียง กับการพัฒนาชุมชน อย่างยั่งยืน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	34. การพัฒนา และ การส่งเสริมภูมิ ปัญญา อาชีพ และ วิสาหกิจชุมชน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	35. การสังคม สงเคราะห์ และ สวัสดิการชุมชน	ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายเป็ย ศรีวงษ์
วันเดือนปีเกิด	20 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	5 หมู่ 8 ตำบลหนองม่วง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว 27180
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการฝึกอบรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120 มือถือ 08 5085 9920 E-mail: peter2000bc@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538-2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนทัพพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2541-2545	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย) จากมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2550-2553	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาระดับปริญญาโท) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร



เลขที่ ๑๐๐/๒๕๕๓ แบบ ช.๓

หนังสือสำคัญแสดงการเปลี่ยนชื่อตัว

นายพิพัฒน์ ศรีวงษ์

เลขประจำตัวประชาชน ๓-๒๕๑๑-๐๐๐๔๖-๖๖-๙


อยู่บ้านเลขที่ ๕ หมู่ที่ ๘ ตำบลหนองม่วง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

บิดาชื่อ จัน มารดาชื่อ แหม่ม

ได้ขอเปลี่ยนชื่อตัว เป็น " **ปิยะ** "

นายทะเบียนได้อนุญาตตามคำขอที่ ๒๔๖/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๓
จึงออกหนังสือสำคัญนี้ให้ไว้เป็นหลักฐาน

ที่ว่าการ อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว
ออก ณ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓


 ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานบันทึกชื่อผู้ปกครอง) กษาราชการแทน
 ปรึกษาราชการประจำจังหวัดสระแก้ว
 อำเภอโคกสูง จ.ส.ก.