

การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2556

การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2556

ชวนชม ธรณิศราดิพงษ์. (2556). การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ สารนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร. วรพิทย์ มีมาก.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประเมิน ผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ ในปีงบประมาณ พ .ศ. 2554 จำนวน 75 คน ได้แก่ บุคลากรที่เป็นคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รวมถึงผู้นำชุมชนและตัวแทนภาคประชาชนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือแล้ว และวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ทั้งสถิติพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และค่าสถิติอ้างอิง (t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ มีแนวโน้มไปในทางที่ดี
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน
3. ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นพนักงานของเทศบาล กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นบุคคลภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน

AN EVALUATION OF PROJECT ON THE ENHANCEMENT OF PERFORMANCE
EFFICIENCY TO PERSONNEL AND COMMUNITY LEADER
OF PHAITAM MUNICIPALITY



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

May 2013

Chuanchom Thoranisaratipong. (2013). *An Evaluation of Project on the Enhancement of Performance Efficiency to Personnel and Community Leader of Phaitam Municipality*. Master's Project. M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr. Vorapitaya Meemak.

The aim of this research was to evaluate the Project on the Enhancement of Performance Efficiency to Personnel and Community Leader of Phaitam Municipality. The evaluation model of Donald L. Kirkpatrick was applied for this research.

The 75 samples studied were all participants in the Project on the Enhancement of Performance Efficiency to Personnel and Community Leader of Phaitam Municipality in the fiscal year of 2011 i.e. The Administrative Officers, City council members, employees, community leader and people sector's agents of Phaitam Sub-District. The data collected through the validity and reliability-tested questionnaire was analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation), and inferential statistics (t-test and one way analysis of variance)

The results of this research were as follows:

1. The evaluation of the project indicated positive tendency.
2. The participants with different position, had different opinions in the aspect of learning evaluation.
3. The internal and external participants, had different opinions in the aspect of learning evaluation.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การประเมินผล โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่
บุคลากรและผู้นำชุมชน ของ ชวนชม ธรณิศราดิพงษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.สุรพล จรรยากุล)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)
วันที่ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณประการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วรพิตย์ มีมาก อาจารย์ที่ปรี กษาสารนิพนธ์ ซึ่งท่านได้เสียสละเวลาเพื่อให้ คำปรึกษา คำแนะนำในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์และได้รับความรู้เรื่องวิธีการทำงานวิจัยที่ถูกต้อง ดร.สุรพล จรรยากุล ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล กรรมการ รสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายประสิทธิ์ ไพระสมพงษ์ นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำ นางพรสุดา ทับทิม ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำ นางวิชุดา ทิพย์รักษ์ รองปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำ นางวิภา อุดมณี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน น .ส. สุภา บุญยรัตพันธุ์ บุคลากร ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ซึ่งให้การสนับสนุน รวมถึงให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ ในปีงบประมาณ พ .ศ. 2554 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ น.ส. สุชาดา จำปาศรี น.ส. จุฬารัตน์ เหล่าการ ร้อยเอกหญิง จิรประภา จาริรักษ์ นายอรรถวุฒิ น้อยศิริ นาย ชัยอนันต์ โภคสวัสดิ์ ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ของเทศบาล ตำบลไผ่ดำ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้จนประสบ ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่พยอม สุขประเสริฐ ที่เป็นพลังสำคัญและ แรงผลักดันอันดีเยี่ยมในความพากเพียรอดทน คอยส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนให้ความห่วงใย เอาใจใส่ และเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์ ขอขอบคุณสามี นายนิยม ธรณิศราติ พงศ์ ที่คอยดูแล ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือ และลูกสาวที่น่ารัก ด.ญ.พัทธ์ธีรา ธรณิศราติพงศ์ ซึ่งเป็น กำลังใจ และแรงผลักดันที่ดีทำให้มีกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์ ที่เกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยจึงขอมอบแด่คุณแม่ ครอบครัว คณาจารย์ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

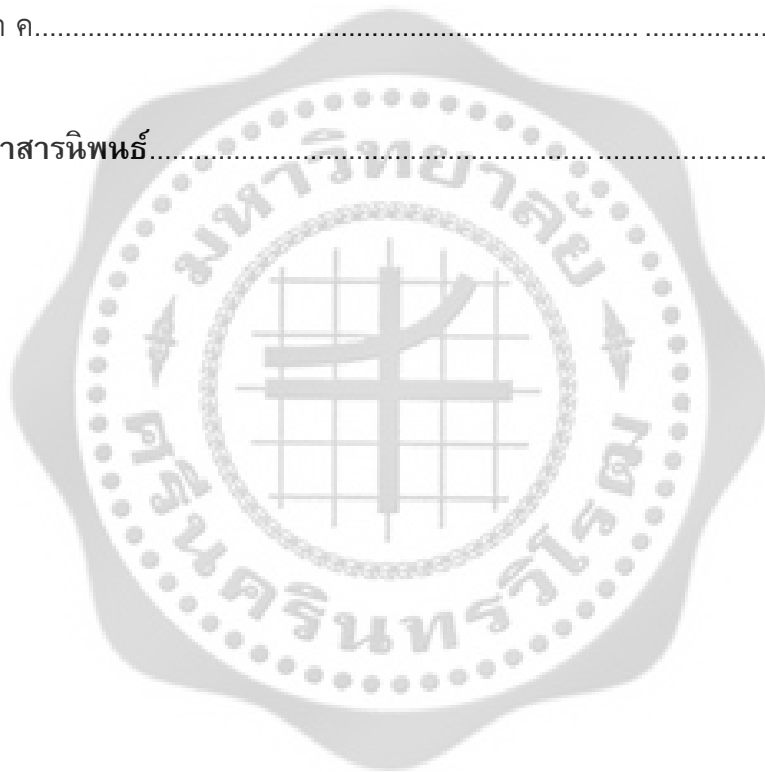
ชวนชม ธรณิศราติพงศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
สมมุติฐานการวิจัย.....	5
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การประเมินโครงการฝึกอบรม.....	7
การประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick).....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากร และวิธีสุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การอภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา.....	60
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	67
ภาคผนวก ก.....	68
ภาคผนวก ข.....	82
ภาคผนวก ค.....	87
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	93



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	31
2 การประเมินความเหมาะสมของโครงการ.....	33
3 การประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา.....	33
4 การประเมินความเหมาะสมของวิทยากร.....	35
5 การประเมินความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรม.....	36
6 การประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่.....	36
7 การประเมินความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ในการฝึกอบรม.....	37
8 ระดับความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากโครงการ.....	38
9 การนำความรู้ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	40
10 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ.....	41
11 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนกตามเพศ.....	42
12 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนก ตามอายุ.....	43
13 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนก ตามการศึกษา.....	43
14 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนก ตามตำแหน่ง.....	44
15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของตำแหน่ง ในการประเมิน ด้านการเรียนรู้.....	45
16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนก ตามอายุการทำงาน.....	46
17 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ สถานที่ในการจัดฝึกอบรม.....	47

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ สถานที่ในการศึกษาดูงาน.....	47
19 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ รูปแบบการจัดอบรมฯ.....	48
20 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ.....	48
21 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ.....	49
22 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ การจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก.....	49
23 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	50
24 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการในประเด็น ที่ควรปรับปรุง.....	50

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เทศบาล เป็นรูปแบบ การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งที่ใช้ อยู่ใน ประเทศไทย การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีอยู่ 5 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่ง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การสาธารณสุข โภค การสาธารณสุข การส่งเสริมการฝึกอาชีพ การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. 2542)

เทศบาลโดยทั่วไปมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ .ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 กำหนดให้เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งและยกฐานะดังนี้ ได้แก่ การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบล, ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไปให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย และท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคน ขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาลให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยกฐานะเป็นเทศบาลนคร พร้อมให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552. 2552)

เทศบาลตำบลไผ่ดำ จึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไผ่ดำมี เพิ่มมากขึ้น จากการที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงทำให้ หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้มีการกระจายอำนาจและถ่ายโอนงบประมาณผ่านทางเทศบาลตำบลไผ่ดำมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้บทบาทและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของทางเทศบาลตำบลไผ่ดำมีเพิ่มมากขึ้น และอำนาจหน้าที่ดังกล่าวต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนร่วมด้วย

ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารท้องถิ่นจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาพนักงาน และสมาชิกสภาเทศบาล ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงานร่วมกันของทุกส่วนราชการ ซึ่งในการปฏิบัติงานราชการของเทศบาลนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม การพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานมีความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ การฝึกอบรม (Training) คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อย่างเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลไผ่ต่ำ ได้จัดทำ โครงการฝึกอบรม บุคลากร ภายใต้ชื่อ “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ” ขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ได้รับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้รับการพัฒนาทัศนคติที่ดี ปลุกฝังจิตสำนึกทั้งต่อองค์กร ต่อผู้อื่น ต่อตนเองและสาธารณะ สร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักความ โปร่งใสในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้เพื่อมุ่งปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญในการอบรมครั้งนี้ได้กำหนดหัวข้อในการอบรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ, 2554)

1. บทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน
2. การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท
3. จรรยาบรรณของข้าราชการ
4. มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยในฐานะพนักงานเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ ในหัวข้อ “การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชนของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ” ด้วยเหตุผลที่ว่ากระทรวงมหาดไทยมีนโยบายในการมุ่งเน้นให้เกิดความกินดีอยู่ดี ของประชาชนทั่วทั้งประเทศ เทศบาลตำบลไผ่ต่ำจึงได้กำหนดนโยบาย ในการบริหารโดยให้สอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนในพื้นที่ เทศบาล ตำบลไผ่ต่ำ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ มีความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick, 1975) ซึ่งเมื่อทำการ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รวมถึงผู้นำชุมชนและ ตัวแทนภาคประชาชน ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 75 คน

เนื้อหาของการประเมิน

การประเมิน ผลโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยใช้รูปแบบการประเมินของโด นัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่
4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result) เป็นการประเมินที่จะทำให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีหรือผลกระทบต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

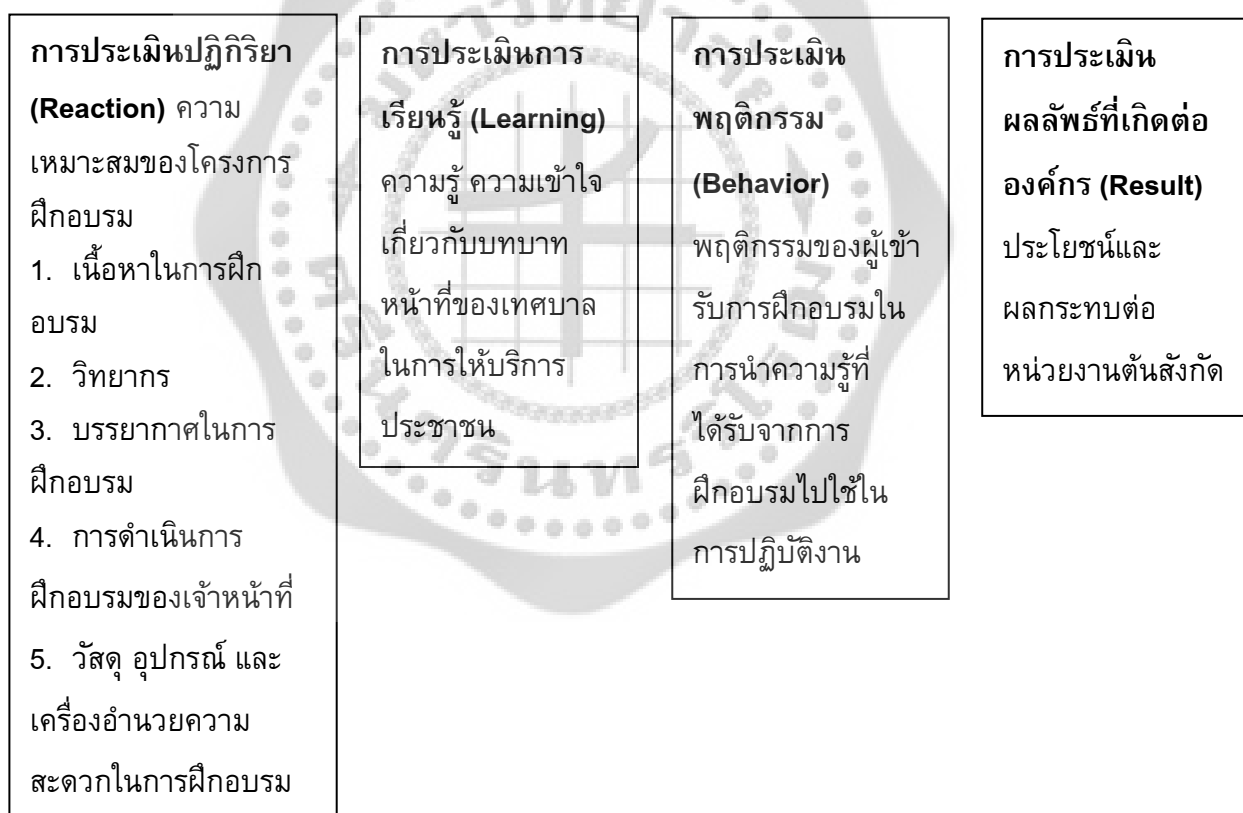
การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) หมายถึง การประเมินความเหมาะสมของ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ได้แก่ การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้สึกต่อการฝึกอบรมอย่างไร ประกอบด้วยความเหมาะสมของเนื้อหา ความเหมาะสมของวิทยากรในเรื่องที่บรรยาย บรรยายภาคในการจัดอบรม การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

การประเมินการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ด้านบทบาทหน้าที่ของเทศบาล

การประเมินพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชนว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result) หมายถึง การประเมินเพื่อให้รู้ว่าการฝึกอบรม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน มีผลประโยชน์และผลกระทบต่อหน่วยงานต้นสังกัดในทางที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม มีความคุ้มค่าเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรม และตรงตามความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด

กรอบแนวคิดในการศึกษา



สมมุติฐานการวิจัย

1. การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน มีแนวโน้มไปในทางที่ดี

2. คุณสมบัติส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้ความคิดเห็น ต่อการประเมินปฏิบัติการ
การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เกี่ยวกับการ
ประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชนแตกต่างกัน

3. ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นพนักงานของเทศบาลมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมิน
ปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร
เกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
แตกต่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นบุคคลภายนอก



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การประเมินโครงการฝึกอบรม
2. การประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick. 1975)
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การประเมินโครงการฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542) สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

สมชาติ กิจยรรยง (2545) สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ศักรินทร์ ชนประชา (2550) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.2 ความหมายของการประเมิน

การประเมินมีผู้ให้ความหมายของ การประเมินไว้หลายท่าน ดังนี้

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2531) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546) กล่าวว่า การประเมิน คือ การหาแนวทางตัดสินการค้นหาลักษณะที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้ว สิ่งใดที่ควรดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และศึกษาว่า ระหว่างดำเนินการนั้นมีปัญหาใดบ้างที่ควรปรับปรุงเพื่อบรรลุเป้าหมายของโครงการ

พิสนุ ฟองศรี (2549) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสิน ใจคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำ เอาสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เชาว์ อินโย (2553) ได้ให้ความหมายของการประเมินหมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้น ๆ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ ส่วนคำว่าโครงการหมายถึง ส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วย ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการกำหนดทรัพยากรในการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าโดยการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

จากที่กล่าว ถึงความหมายของการประเมินข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสิน ใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อวางแผนการดำเนินงานในครั้งต่อไป

1.3 ความหมายของรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมิน (Evaluation Model) เกิดขึ้นเนื่องจากความพยายามของนักประเมินที่มุ่งนำเสนอแนวทางในการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบว่าในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง (What) ในขณะเดียวกันบางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่าในการประเมินแต่ละรายการ แต่ละเรื่องควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะของการเสนอแนะวิธีการ (How)

รูปแบบการประเมินส่วนใหญ่เริ่มต้นหรือเกิดขึ้นในชั้นเรียน กล่าวคือเสนอรูปแบบการประเมิน เพื่อการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นสำคัญ และต่อมา มีการประยุกต์ใช้กรอบแนวความคิดเหล่านั้นเพื่อการประเมินงาน โครงการในวงกว้างมากขึ้น

พิสนุ พงศ์ศรี (2549) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบซึ่งมีผู้ให้ไว้หลายท่านดังนี้

แนตเลอร์ (พิสนุ พงศ์ศรี. 2549: 69; อ้างอิงจาก Nadler. 1980: 72 – 90) กล่าวถึงรูปแบบโดยสรุปว่า หมายถึง การนำทฤษฎี แนวทางและกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่างๆ ได้

รอบบินส์ (พิสนุ พงศ์ศรี. 2549: 69; อ้างอิงจาก Robbins. 1986: 25) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรมที่ทำให้เข้าใจ ปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ อย่างน้อย 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบหรือสาระเนื้อหา และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบหรือสาระเนื้อหาดังกล่าว

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีประสบการณ์ จินตนาการ เพื่อถ่ายทอดออกมาแทน ปรากฏการณ์ด้วยการนำเสนอให้เข้าใจง่าย กระชับ ถูกต้อง สามารถนำไปเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติได้ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . 2550: ออนไลน์)

1.4 ประโยชน์ของรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินมีประโยชน์สำคัญ 4 ประการ คือ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . 2550: ออนไลน์)

1. ช่วยให้เห็นแนวทางหรือกรอบความคิดในการประเมิน การเรียนรู้เรื่องรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย จะทำให้เกิดประสบการณ์ในการตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการประเมินได้อย่างเหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน
2. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมีความคมชัด และครอบคลุมเนื่องจากรูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบมีกรอบความคิดเชิงเหตุผล ดังนั้นการเลือกใช้หรือประยุกต์ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ก็มีแนวโน้มที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้สอดคล้องกับรูปแบบนั้น จึงทำให้กำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจนครอบคลุมและสมเหตุสมผล
3. ช่วยในการกำหนดตัวแปรหรือประเด็นสำคัญในการประเมินได้อย่างชัดเจน
4. ทำให้ผลงานการประเมินมีความเป็นระบบ ครอบคลุม เป็นที่ยอมรับและสื่อความหมายได้ชัดเจน

1.5 ประเภทของรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมิน เป็นกรอบหรือแนวความคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งนักวิชาการทางด้านการประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้มีอยู่หลายรูปแบบ รูปแบบการประเมินโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550: ออนไลน์)

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดหมายหมายกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการว่าบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) ครอนบาค (Cronbach) และเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)
2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้นๆ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake) สคริฟเวน (Scriven) โพรวัส (Provus)
3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) อัลคิน (Alkin)

1.6 รูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินมีหลายประเภท สำหรับที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นรายละเอียดของรูปแบบการประเมินต่างๆ ซึ่งได้เลือกมานำเสนอไว้ทั้งหมด 7 รูปแบบ คือ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550: ออนไลน์)

1. รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Malcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Michael Scriven)
5. รูปแบบการประเมินของสเตค (Robert E. Stake)
6. รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)
7. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) เป็นแนวทางในการประเมินโครงการ

1.7 ประเภทของการประเมินโครงการ

การแบ่งประเภทการประเมินโครงการคงมิใช่เป็นการกำหนดเกณฑ์เด็ดขาด แต่จำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนกประเภท เช่น ใช้เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบการประเมิน มาบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน ซึ่งในที่นี้อาจจำแนกการประเมินโครงการออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินโครงการก่อนดำเนินการ (Preliminary Evaluation) เป็นการศึกษาประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ก่อนที่เริ่มโครงการใด ๆ โดยอาจทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพของปัจจัยป้อน ความเหมาะสมของกระบวนการที่คาดว่าจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยงของโครงการ ตลอดจนผลลัพธ์ หรือประสิทธิผลที่คาดว่าจะได้รับ ในขณะเดียวกันก็อาจจะศึกษาผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในด้านต่างๆ
2. การประเมินระหว่างดำเนินการโครงการ (Formative evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงเป็นสำคัญซึ่งมักจะใช้ประเมินผลระหว่างแผนหรือระหว่างพัฒนาโครงการ ผลที่ได้จาก Formative evaluation นั้น จะช่วยตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง นอกจากนั้น Formative evaluation อาจใช้ในระหว่างดำเนินการโครงการ จะช่วยตรวจสอบว่า โครงการได้ดำเนินไปตามแผนของโครงการอย่างไร อาจเรียกชื่อเฉพาะว่า Implementation evaluation หรือ Formative evaluation อาจตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการว่าดำเนินได้ผลเพียงไร เรียกว่า Progress evaluation
3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือประเมินผลผลิต (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลรวมสรุป มักจะใช้ประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ สำหรับโครงการที่มีการดำเนินระยะยาวก็อาจใช้ Summative Evaluation ในการสรุปย่อความระยะยาวต่างๆ ข้อมูลที่ได้จากระยะต่างๆ จะช่วยให้มีการประเมินสรุปรวมนั้น ส่วนใหญ่จะรวบรวมจากผลของ Formative evaluation เป็น Summative Evaluation ซึ่งผลสรุปที่ได้จะนำสู่การรายงาน ว่า โครงการได้บรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือไม่อย่างไร ตลอดจนการรายงานถึงสถานภาพของโครงการว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงไร มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารโครงการสามารถนำไปสู่การตัดสินใจว่า โครงการนั้นควรดำเนินการต่อหรือยกเลิก
4. การประเมินประสิทธิภาพ การประเมินโครงการโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ผ่านมา ยังจำกัดอยู่แต่เพียงการประเมินผลผลิต โดยมุ่งที่จะทราบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ให้บริการหรือผู้ให้ทุนในการยุติหรือขยายโครงการ แต่ในปัจจุบันนี้ การประเมินและผู้บริหารโครงการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วย โดยถือว่าเป็นประเภทของการประเมินที่จำเป็นสำหรับโครงการบริการทั่วไป เพราะจะช่วยเสริมให้โครงการเหล่านั้น สามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการที่เื้อออำนาจต่อการพัฒนาท้องถิ่น หรือโครงการที่เป็นตัวกำหนดเกณฑ์สำคัญสำหรับประกันโครงการขนาดใหญ่ระดับชาติ ที่จะไม่ต้อง

สูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่จำเป็น การดำเนินโครงการบริการสังคมนั้น จะไม่มุ่งแต่เพียงความสำเร็จของโครงการเท่านั้น แต่จะต้องให้คุ้มค่าในเชิงของประสิทธิภาพด้วย (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2546)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำ การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ เมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อผลสรุปที่ได้สู่การรายงาน ว่าโครงการได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือไม่

1.8 ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการเกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กรตลอดจนผู้รับบริการ เป็นอย่างมาก จึงได้รับความสนใจ เพราะทำให้ทราบความก้าวหน้า ของการดำเนินงาน และผลผลิตของโครงการ ตลอดจนผลการประเมิน จะเป็นข้อมูลและเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารในระดับสูง

การประเมิน โครงการฝึกอบรม หมายถึงการวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรม ว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และโครงการหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่า ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรม ก็คือ การประเมินผลปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และผลงานของผู้เข้ารับการอบรมนั่นเอง (เอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง การฝึกอบรม, สำนักงาน ก.พ. 2520)

อาชวัน วายวานนท์ และ วินิต ทรงประทุม (2523) เห็นว่า หากมองการบริหารงานฝึกอบรม ในรูปแบบแล้ว การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง “การที่ตัวระบบเองถูกนำมาพิจารณาและประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหา ลำดับ กลยุทธ์ เจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์และเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่างๆ ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม และได้ทำงานต่างๆ ตามที่กำหนดไว้จริง ๆ หรือไม่ ” ส่วนการติดตามผลการอบรม หมายถึง “การทำให้ระบบการฝึกอบรมสมบูรณ์ด้วยการ ติดตามผลผู้สำเร็จการอบรมไปแล้ว เพื่อให้ทราบผลพิสูจน์อันแท้จริงของประสิทธิผลของระบบการฝึกอบรมและพัฒนา โดยการวัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการอบรม”

นันทนา ราชขงกูร (2531) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติ น่าจะหมายถึง "กระบวนการศึกษา พฤติกรรม 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมด้านความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) และการปฏิบัติ (Acting) ของผู้ผ่านการอบรม ว่าเปลี่ยนแปลงอย่างไร หลัง จากผ่านการอบรมช่วงระยะหนึ่งๆ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้"

เครือข่าย ล้อมอภิชาติ (2531) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการอบรมว่าเป็นการ ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรม และการพัฒนาตั้งแต่ หลักสูตร โครงการ การบริหารจัดการโครงการและผลการฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ กล่าวคือสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือไม่ และเมื่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลุ่มมากนักน้อยเพียงใด และองค์การได้รับผลตอบแทนอย่างไรในการลงทุนให้มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนา

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ (2536) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม คือ ความพยายามที่จะวัดว่าการดำเนินการฝึกอบรมนั้นๆ ได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะประเมินคุณค่าหรือตีราคาการฝึกอบรมที่ได้กระทำลงไปโดยการพิจารณาจากปฏิกิริยาของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม วิชาการและการปฏิบัติ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และผลโดยรวมที่ตกแก่องค์กร อันเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

อรุณ รักธรรม (2537) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation) ว่าเป็นการหาคุณค่า ประโยชน์หรือการตีราคาการฝึกอบรมที่ได้ทำลงไปแล้ว หรือเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ ว่า สอดคล้องเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ หรือจะกล่าวให้ละเอียดลงไปก็คือ เป็นการเปรียบเทียบระหว่าง สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมได้เรียนรู้และฝึกฝนกับสิ่งที่เราต้องการให้ได้รับและเข้าใจ เปรียบเทียบระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายหลังการเข้าฝึกอบรมของผู้ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมกับแนวทางที่เราประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานส่วนรวมหรือผลสำเร็จของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมได้สร้างขึ้น กับสิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งหมด พอจะสรุปได้ว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เพื่อให้ทราบว่าการอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ดีหรือไม่ อย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรมคือการเปรียบเทียบความรู้สึกรู้สึกหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมวิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมและวิทยากรแต่ละท่าน ว่าเป็นไปตามที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการหรือไม่ เพียงใด เปรียบเทียบพฤติกรรมในการเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ผู้จัดการฝึกอบรมพึงประสงค์หรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติหลังจากการฝึกอบรมแล้วว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งหมายถึงความคุ้มค่าของการบริหารงานฝึกอบรมโดยรวมด้วยเช่นกัน

2. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick. 1975) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธานASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลเพียงใด ” (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550: ออนไลน์)

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550: ออนไลน์)

เคิร์กแพทริก เห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร (มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์. 2550: ออนไลน์)

แนวทางการประเมิน

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพทริก เสนอว่า ควรดำเนินการประเมินใน

4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้

(Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

(มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550: ออนไลน์)

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินเป็นดังนี้

1. ขั้นประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)

การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม และมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น เราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมาย และความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมอันแรก เคิร์กแพทริก กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมฝึกอบรมนั้นเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมนี้ ต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมาย /และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

- 1) กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่า ต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่การฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ฯลฯ
- 2) วางรูปแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล
- 3) ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูล หรือได้คำตอบแล้ว สามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถามประเภทปลายเปิด
- 4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ
- 5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปแบบสอบถาม

อนึ่ง ในการแจกแจงแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบครบทุกข้อ และควรแจกก่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกไปจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม ฟังก์ชันหลักของการ ปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอาแบบสอบถามติดตัวออกไป และส่งคืนกลับมาให้ภายหลัง (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . 2550: online)

2. ขั้นประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติ ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคิร์กแพทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินในขั้นการเรียนรู้เอาไว้ ดังนี้

- 1) ต้องวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2) วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อ และคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

3) ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ เคิร์กแพทริก ได้กล่าวว่ามีอยู่ 2 วิธี คือ

1) ใช้แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติเป็นแบบสอบวัดมาตรฐาน ผู้ประเมินควรสั่งซื้อ หรือเลือกใช้เฉพาะแบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรม

2) สร้างแบบสอบวัดขึ้นเอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สร้างขึ้นเองนี้จะมีรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง หรือทุกอย่างต่อไปนี้ก็ได้

- แบบ “ถูก” หรือ “ผิด”
- แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเตล ก็ได้
- แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด
- แบบเติมคำ / ข้อความลงในช่องว่าง (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550: ออนไลน์)

3. ชั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์จะเห็นว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามการประเมินผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อ ที่ผู้ประเมินจะต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น

- ควรจะออกไปประเมินเมื่อไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังการฝึกอบรม)
- จะเก็บข้อมูลจากใครถึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง)
- 1) ควรจะวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 2) ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลาย ๆ ครั้ง เป็นระยะๆ เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น
- 3) ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มประชาชนผู้ผ่านการอบรม

เคิร์กแพทริก เห็นว่าการประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อที่เสนอมานั้น จะนำไปใช้จริง ๆ ต้องใช้เวลา และอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมฝึกขนาดใหญ่ และกับโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลาย ๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่วไป เขาได้เสนอให้ใช้วิธีการง่าย ๆ ดังนี้

- กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้างที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์
- ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่ม ภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่งเพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงจริง ๆ หรือไม่
- ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควรจะนำมาแปลงเป็นตัวเลข ทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

อนึ่ง ถ้าการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจะต้องแน่ใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบ หรือสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชา (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550: ออนไลน์)

4. ขั้นประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์จะรู้ว่าในที่สุดแล้ว การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปร “เหล่านั้น” บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากว่าเป็นผลมาจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคิร์กแพทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลในขั้นนี้ไว้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550: online)

- 1) ควรจะจัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือสอบถามได้
- 2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดแก่หน่วยงาน วิธีหนึ่งที่พอจะทำได้คือ การใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มตัวอย่าง

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรมพบว่ามีงานวิจัยที่ใช้รูปแบบการประเมินหลายลักษณะ ผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอ ดังนี้

พระมหาสิทธิ์ สวัสดิ์ผล (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งประเมินความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมทั้งต่อตนเอง ต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อสังคม ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า โครงการนี้ได้จัดปัจจัยนำเข้า

ไว้อย่างเหมาะสม กระบวนการจัดการดำเนินการไปด้วยความราบรื่น และผลผลิตของโครงการ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับน่าพอใจ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันกับคนในสังคมอย่างมีความสุข ปัญหาอุปสรรคและความไม่พอใจของผู้เข้าอบรมมีบ้างเล็กน้อย ซึ่งจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

อนวัต เจริญสุข (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินการติดตามผลการฝึกอบรม การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิตรชัย เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002

จุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรชัย เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านปฏิกิริยาสะท้อนกลับ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

กลุ่มที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท มิตรชัย เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด โดยใช้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 - 7 จำนวน 120 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านปฏิกิริยาสะท้อนกลับ

ด้านปฏิกิริยาสะท้อนกลับ การประเมินการติดตามผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรชัย เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1-7 จำนวน 120 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม (3 วันทำการ) เหมาะสมกับเนื้อหาที่อบรม และข้อ 4 เนื้อหา/กิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน ในด้านเนื้อหาสาระ และข้อ 4 มีมนุษยสัมพันธ์ดี ในด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการเรียนรู้

ด้านความรู้ การประเมินการติดตามโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท มิตรชัย เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 ในรุ่นที่ 7 จำนวน 30 คน ผลการทดสอบการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมพนักงานมีความรู้ความจำและเข้าใจในระบบสูงขึ้น

3. ด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรม การประเมินการติดตามโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรชัย เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 พนักงานผู้ผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 – 6 จำนวน 90 คน โดยหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 – 6 จำนวน 90 คน มีพฤติกรรมเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 1 การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และข้อ 2 กิริยามารยาท มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร

ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร การประเมินการติดตามโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหาจักร แอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด ตามระบบ มาตรฐาน ISO 9002 พนักงานผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 – 6 จำนวน 90 คน โดยหัวหน้า หน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน หรือเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

สมาน สามามะ (2545) ได้วิจัยเรื่องการประเมินโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชนเขตบริการโรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ มีนักเรียน จำนวน 121 – 300 คน จัดอาหารกลางวันแบบอาหารจานเดียว และจัดทุกวัน มีการปรึกษาหารือกับ ผู้เกี่ยวข้องการจัดอาหารกลางวันโดยมีการประชุมภาคเรียนละครั้ง โรงเรียนมีกิจกรรมการเกษตร เพื่ออาหารกลางวัน โดยการปลูกพืชเป็นส่วนใหญ่ แต่ไม่เพียงพอ โรงอาหารส่วนใหญ่ใช้อาคาร อเนกประสงค์ สภาพของโรงเรียนห่างจากชุมชนไม่เกิน 100 เมตร ระยะทางจากโรงเรียนถึงตลาดสด ประมาณ 1 – 5 กิโลเมตร การคมนาคมสะดวก รายได้ผู้ปกครองนักเรียนเฉลี่ยต่อปี ไม่เกิน 20,000 บาท สภาพประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนเขตบริการโรงเรียน ส่วนมากเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน โครงการอาหารกลางวัน

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยภาพรวม มีความพร้อมพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง
3. ด้านกระบวนการ โดยภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
4. ด้านผลผลิต โดยภาพรวม เป็นที่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
5. ด้านผลกระทบ โดยภาพรวม มีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คือควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายและวัตถุประสงค์ ของโครงการอาหารกลางวัน กับครู ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ควรจัดสรรงบประมาณด้าน อาคารสถานที่ เช่น โรงครัวโรงอาหาร ให้เป็นเอกเทศ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้โครงการอาหาร กลางวันเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนโดยบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ควร ให้นักเรียนรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการที่เด็กวัยเรียนได้รับอย่างเพียงพอ และควรจัด ประชุมสัมมนาครู อาจารย์ ครูผู้เป็นหัวหน้ารับผิดชอบโครงการอาหารกลางวัน และผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน และพาไปศึกษาดูงาน ณ โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้ เป็นโรงเรียนที่จัดโครงการอาหารกลางวันดีเด่นทั้งในจังหวัด และต่างจังหวัด

เกล็ดแก้ว ยศเจริญกิจ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาถึงประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมตาม ความเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและจากคะแนนสอบที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับ และเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร “ความรู้พื้นฐานด้านการตรวจสอบภาษีสำหรับข้าราชการระดับ 3 – 5” รุ่นที่ 1 วันที่ 29 กรกฎาคม – 9 สิงหาคม 2545 และรุ่นที่ 2 วันที่ 26 สิงหาคม – 10 กันยายน 2545 จำนวน 85 คน สังกัดหน่วยงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบ ไขว้วัดประสิทธิผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการนำไปใช้ประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – Test F – Test และเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ความรู้พื้นฐานด้านการตรวจสอบภาษีสำหรับข้าราชการระดับ 3 – 5” ในด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำคะแนนแบบทดสอบ Post – Test ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายวิชาก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และจะเห็นได้ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมทำคะแนนแบบทดสอบ Pre – Test ทั้งสามหมวดวิชาได้ต่ำกว่าคะแนนจากแบบทดสอบ Post – Test แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว มีประสิทธิผลด้านความรู้ความเข้าใจ
3. เปรียบเทียบประสิทธิผลที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า อายุการรับราชการ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบอายุ รายได้ และการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ พบว่าประสิทธิผลการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พวงผกา นันตะภาพ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครัวเรือนที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เป้าหมายโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ประจำปีงบประมาณ 2547 จำนวน 93 ครัวเรือน และข้าราชการตำรวจชุดปฏิบัติการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance – ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีแนวโน้มไปในทางที่ดี

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจ และวิธีการดำเนินงานโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

3. คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจในทัศนะของประชาชน สามารถแบ่งระดับ ได้ดังนี้ คุณลักษณะที่อยู่ในเกณฑ์ดี ได้แก่ ด้านความประพฤติ และด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ผ่านการอบรมด้านชุมชนสัมพันธ์ ด้านอุดมการณ์ และด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านปฏิภาณไหวพริบ และผ่านการอบรมด้านประชาสัมพันธ์

4. ในส่วนของวิธีการดำเนินงานตามโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ประชาชนมีความพึงพอใจในรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ มีความ พึงพอใจในกิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติดมากที่สุด ส่วนกิจกรรมตำรวจเยี่ยมชุมชน กิจกรรมเวทีชาวบ้าน และกิจกรรมการประชุมร่วมกันระหว่างตำรวจกับผู้นำชุมชน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่กิจกรรมรับฟังการบรรยายจากวิทยากร เป็นกิจกรรมที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

เสนีย์ โตสุโขวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วย บูรณาการการเรียนการสอนโดยใช้วิธีสตอรี่ไลน์ ผลการประเมินพบว่า

1. ผลการประเมินบริบทของโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอนโดยวิธีสตอรี่ไลน์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอนโดยวิธีสตอรี่ไลน์ มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แนวการปฏิรูปการศึกษา นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของโรงเรียน สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน

2. ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอนโดยวิธี สตอรี่ไลน์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการปัจจัยนำเข้าของโครงการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมความเพียงพออยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอนโดยวิธีสตอรี่ไลน์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานของโครงการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอนโดยวิธีสตอรี่ไลน์ พบว่า

4.1 ผลการประเมินสภาพความสำเร็จของการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนตามโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอน โดยใช้วิธีสตอรี่ไลน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการประเมินสภาพความสำเร็จของการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูตามโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอนโดยใช้วิธีสตอรี่ไลน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อิทธิชัย อิทธิวรรณพงศ์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลการให้บริการประชาชนของแหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยา จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การให้บริการประชาชนของแหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยามีประสิทธิผลสูง
2. เจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยาและผู้มาใช้บริการพิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินระบบและการประเมินการนำโครงการไปปฏิบัติของแหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยาอยู่ในระดับดี
3. กลุ่มเจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยาและผู้มาใช้บริการพิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยามีความเห็นไม่แตกต่างกัน ในการประเมินการนำโครงการไปปฏิบัติและการประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ

อารีรัตน์ ศรีวรกุล (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิผลการให้บริการยื่นแบบแสดงรายการและรับชำระภาษีอากร : ศึกษากรณีการให้บริการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนา

จุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการให้บริการยื่นแบบแสดงรายการและรับชำระภาษีอากร รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการให้บริการยื่นแบบแสดงรายการและรับชำระภาษีอากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน และผู้เสียภาษีจำนวน 370 คน ที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การให้บริการยื่นแบบแสดงรายการและรับชำระภาษีอากรของเจ้าหน้าที่โดยทั่วไปอยู่ในระดับสูง
2. บุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการให้บริการที่แตกต่างกัน
3. ทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและผู้เสียภาษี ต่างเห็นสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีอากร การนำเทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บภาษีอากรเข้ามาใช้ และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติในการจัดเก็บภาษีอากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการให้บริการยื่นแบบแสดงรายการและรับชำระภาษีอากร

สุทิสฯ น้อมรักษา (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก กลุ่มตัวอย่าง ำงที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2553 จำนวน 126 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมมีแนวโน้มไปในทางที่ดี
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินปฏิกิริยา และการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้หลักการในแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆ นั้นเป็นแนวทาง และเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากร และวิธีสุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling Procedures)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)
4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ประชากร และวิธีสุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling Procedures)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ทุกท่าน จำนวน 75 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มประชากรเป้าหมายมีจำนวนน้อย การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

ในการศึกษานี้ ผู้ทำการวิจัยได้ใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ เครื่องมือแบบสอบถาม โดยศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาสร้าง เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ” เทศบาลตำบลไผ่ดำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick, 1975) ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นรายละเอียดที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลการประเมิน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิภณียาของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
2. การประเมินความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
3. การประเมินพฤติกรรมผู้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงาน
4. การเอนผลลัพท์ต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ประเมินนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ ตาม ลำดับดังนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ นามาแจกแจงความถี่ และเสนอค่าเป็นร้อยละ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลการประเมิน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิภณียาของผู้รับการฝึกอบรมต่อ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยการใช้มาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากัน คือ 1 คะแนน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นสร้างตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนน

5	หมายถึง	ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความเหมาะสมมาก
3	หมายถึง	ระดับความเหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความเหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับช่วงความเหมาะสมมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับช่วงความเหมาะสมมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับช่วงความเหมาะสมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับช่วงความเหมาะสมน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับช่วงความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. การประเมินความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

1	หมายถึง	เห็นด้วย
0	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย	0.68 – 1.00	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	0.34 – 0.67	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 0.33	หมายถึง	ต้องปรับปรุง

3. การประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงาน โดยการใช้มาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนน ที่เท่ากัน คือ 1 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับช่วงการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับช่วงการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับช่วงการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับช่วงการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับช่วงการปฏิบัติน้อยที่สุด

4. การประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร โดยการใช้มาตราวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากัน คือ 1 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับช่วงความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับช่วงความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับช่วงความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับช่วงความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับช่วงความคิดเห็นน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามอยากเสนอแนะ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ที่ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิด และนำไปทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วรรณกรรม รวมทั้งศึกษาตัวอย่างแบบสอบถามจากเอกสาร วิทยานิพนธ์ เพื่อกำหนดขอบเขต และสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของ การวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงการประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยใช้รูปแบบการประเมินของโด นัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น

วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. การหาค่าความเที่ยงตรง(Validity) ของแบบสอบถาม โดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบข้อความ หรือคำถามในเครื่องมือวิจัยอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbrach's alpha - coefficient) ตามทฤษฎีของครอนบาค (Cronbach. 1984)

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รวมถึงผู้นำชุมชนและผู้แทนภาคประชาชน ในเขตตำบลไผ่ต่า ที่ได้ไปเข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
2. ขอความอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ และพนักงานเทศบาลตำบลไผ่ต่า
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจ ให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินปฏิกิริยา การประเมินความรู้ การประเมินพฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD)
3. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม โดยสถิติที่ใช้คือ สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)
4. การวิเคราะห์ทางสถิติครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงสถิติพรรณนา ประกอบด้วย

ตอนที่ 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาความถี่และร้อยละในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ส่วนที่ 2 ภาพรวมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ตอนที่ 2.1 การประเมินความเหมาะสมของโครงการ

ตอนที่ 2.2 การประเมินความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2.3 การประเมินพฤติกรรม การนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2.4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ในการประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อประเมินโครงการใน 4 ด้าน คือ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการ เรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกันโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการ LSD

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยการเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละรายการ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกมาจากข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงใน 3 ลำดับแรก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	30	40.0
	หญิง	45	60.0
	รวม	75	100.0
อายุ	ไม่เกิน 29 ปี	12	16.0
	30 – 39 ปี	34	45.3
	40 – 49 ปี	23	30.7
	50 ปี ขึ้นไป	6	8.0
	รวม	75	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	14.7
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	41	54.7
	ปริญญาโทขึ้นไป	23	30.7
	รวม	75	100.0
ตำแหน่ง	ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล	8	10.7
	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	48	64.0
	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	8	10.7
	บุคลากรจากหน่วยงานอื่น	11	14.7
	รวม	75	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	28	37.3
6 - 10 ปี	36	48.0
11 - 15 ปี	5	6.7
16 ปี ขึ้นไป	6	8.0
รวม	75	100.0

จากตาราง 1 พบว่า

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน (ร้อยละ 60) รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 30 คน (ร้อยละ 40)
2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 45.3) รองลงมาคือ 40-49 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 30.7) รองลงมาคือไม่เกิน 29 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 16.0) และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน (ร้อยละ 8.0)
3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 41 คน (ร้อยละ 54.7) รองลงมาคือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 23 คน (ร้อยละ 30.7) รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 14.7)
4. ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล /พนักงานจ้าง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 64.0) รองลงมาคือ บุคลากรจากหน่วยงานอื่น จำนวน 11 คน (ร้อยละ 14.7) รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 8 คน (ร้อยละ 10.7) และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 10.7)
5. อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 6–10 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 48.0) รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 37.3) รองลงมาคือ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน (ร้อยละ 8.0) และ 11-15 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 6.7)

ส่วนที่ 2 ภาพรวมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ

ตอนที่ 2.1 การประเมินความเหมาะสมของโครงการ

ตาราง 2 การประเมินความเหมาะสมของโครงการ

การประเมินปฏิภม	ระดับความเหมาะสม		
	n = 108		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา	3.87	0.71	มาก
ความเหมาะสมของวิทยาการ	3.83	0.67	มาก
บรรยากาศในการจัดฝึกอบรม	3.72	0.87	มาก
การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	3.92	0.77	มาก
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	3.73	0.89	มาก

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ โดยภาพ รวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาจากแนวโน้มของค่าเฉลี่ย เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยความคิดเห็นที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ รองลงมา คือ ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา และความเหมาะสมของวิทยาการ

ตาราง 3 การประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

การประเมิน เนื้อหาวิชา	มีความเหมาะสม กับผู้เข้ารับ การฝึกอบรม			เป็นประโยชน์สามารถ นำไปพัฒนาตนเอง และงานที่ปฏิบัติได้			ครอบคลุม และสอดคล้อง กับหัวข้อวิชา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
บทบาทหน้าที่ ของเทศบาล ในการให้บริการ ประชาชน	3.94	1.16	มาก	4.14	0.84	มาก	4.02	0.82	มาก
การพัฒนา ท้องถิ่นตามรอย เบื้องพระยุคลบาท	3.94	1.24	มาก	3.69	1.35	มาก	3.56	1.49	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

การประเมิน เนื้อหาวิชา	มีความเหมาะสม กับผู้เข้ารับ การฝึกอบรม			เป็นประโยชน์สามารถ นำไปพัฒนาตนเอง และงานที่ปฏิบัติได้			ครอบคลุม และสอดคล้อง กับหัวข้อวิชา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
จรรยาบรรณ									
ของข้าราชการ	4.18	0.72	มาก	4.24	0.81	มากที่สุด	3.38	1.44	มาก
มาตรฐาน									
คุณธรรมและ									
จริยธรรมในการ									
ปฏิบัติงาน	3.89	1.24	มาก	3.80	1.26	มาก	3.61	1.24	มาก
รวม	3.99	0.82	มาก	3.97	0.78	มาก	3.64	0.78	มาก

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเอง และงานที่ปฏิบัติได้ อยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาในภาพรวม พบว่า เนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชา อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชา อยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 4 การประเมินความเหมาะสมของวิทยาการ

การประเมิน วิทยาการ	มีความรอบรู้ ในรายวิชาและ ถ่ายทอดวิชาได้ อย่างเหมาะสม			เทคนิค วิธีการสอน ของวิทยาการมีความ เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา			ได้รับความรู้จาก วิทยาการตรงตามที่ กำหนดไว้ใน หลักสูตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
บทบาทหน้าที่ ของเทศบาล ในการให้บริการ ประชาชน การพัฒนา ท้องถิ่นตามรอย เบื้องพระยุคล บาท จรรยาบรรณ ของข้าราชการ มาตรฐาน คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.86	1.11	มาก	4.09	0.80	มาก	4.08	0.78	มาก
รวม	3.73	0.87	มาก	3.90	0.72	มาก	3.87	0.70	มาก

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของ วิทยาการโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับความเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิทยาการวิชาบทบาทหน้าที่ ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณ ของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดวิชาได้อย่าง เหมาะสม อยู่ในระดับความเหมาะสมดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยาการมีเทคนิค วิธีการสอน ของวิทยาการมีความเหมาะสม กับเนื้อหาวิชาในภาพรวม พบว่า วิทยาการในรายวิชามีเทคนิค วิธีการสอน ของวิทยาการมีความ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิชา บทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท

จรรยาบรรณของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีเทคนิควิธีการสอนของวิทยากรเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยากร ในรายวิชาผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความรู้จากวิทยากรรายวิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชา อยู่ในระดับมีความเหมาะสมดีมาก

ตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรม

การประเมินบรรยากาศในการจัดอบรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง	3.92	1.19	มาก
มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.56	1.16	มาก
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.70	1.23	มาก
รวม	3.72	0.87	มาก

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรมโดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่

การประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด	3.93	1.15	มาก
เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	3.80	1.24	มาก
เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.04	1.23	มาก
รวม	3.92	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 การประเมินความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

การประเมินความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย	3.70	1.15	มาก
เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน	3.77	1.20	มาก
อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ	3.73	1.22	มาก
รวม	3.73	0.89	มาก

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม โดยภาพรวมพบว่า วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน อุปกรณ์เครื่องเขียนมี จำนวนเพียงพอ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ตอนที่ 2.2 การประเมินความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ตาราง 8 ระดับความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากโครงการ

เนื้อหาวิชา	ระดับความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
บทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน			
การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไข ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่นทุกด้าน	0.21	0.41	ต้องปรับปรุง
รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรม อันดีในท้องถิ่น	0.26	0.44	ต้องปรับปรุง
ถ้ามีกิจการใดอันอยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตั้งแต่ สองแห่งขึ้นไปที่จะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ก็ ให้จัดตั้งเป็นองค์การขึ้นเรียกว่า สหการ	0.30	0.46	ต้องปรับปรุง
รวม	0.26	0.41	ต้องปรับปรุง
การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท			
ทำงานอย่างผู้ระบือจริง ให้ศึกษางานที่จะทำให้ดีอย่า ผลิผลาม ความรู้จะหยุดนิ่งไม่ได้ ต้องขวนขวายความรู้ ต้อง พัฒนาอยู่เรื่อย ๆ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับประชาชน	0.37	0.48	ปานกลาง
ความตั้งใจจริงและมีความเพียร ทำงานต้องมีความตั้งใจอย่า ทำงานไปวัน ๆ ตั้งใจทำงานจะได้มีแรง มีกำลังใจ และต้อง ขยันหมั่นเพียร	0.42	0.49	ปานกลาง
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดความพอดี พอเพียง พอควร อย่าทำอะไรให้ล้นเกินพอดี เป็นแนวทางการดำรงอยู่และการ ปฏิบัติตนของคนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับ ชุมชน จนถึงระดับรัฐ ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและบริหาร	0.48	0.50	ปานกลาง
รวม	0.42	0.47	ปานกลาง
จรรยาบรรณของข้าราชการ			
ข้าราชการพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้ เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ซื่อสัตย์ ไม่แสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบ	0.52	0.50	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

เนื้อหาวิชา	ระดับความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต อย่างเต็มกำลัง			
ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว เฉพาะในเวลาราชการ	0.49	0.50	ปานกลาง
ข้าราชการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ			
เกื้อกูลกันในทางที่ชอบ สุภาพ มีน้ำใจ	0.60	0.49	ปานกลาง
รวม	0.53	0.45	ปานกลาง
มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน			
ปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ใส่สะอาด และพร้อมยอมรับการ			
ตรวจสอบ	0.68	0.46	มาก
ฟังกล่าที่จะปฏิเสธความไม่ถูกต้อง และไม่ยอมเป็นเครื่องมือ			
ของการทุจริตประพฤติมิชอบ	0.73	0.44	มาก
ฟังปฏิบัติต่อประชาชนหรือผู้มาติดต่อ โดยยึดถือความคิดและ			
การปฏิบัติงานของตนเองว่าถูกต้องเสมอ	0.70	0.45	มาก
รวม	0.70	0.40	มาก
รวมทั้งหมด	0.48	0.35	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 0.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับต้องปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2.3 การประเมินพฤติกรรม การนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 9 การนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินภายหลังจากได้รับการอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนา งานที่ปฏิบัติ	3.14	1.40	ปานกลาง
ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนา องค์กร	3.68	0.84	มาก
ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป ถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงาน	3.41	0.77	มาก
ท่านตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน	3.76	1.08	มาก
ท่านเกิดความรู้สึกสามัคคี และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	3.29	1.39	ปานกลาง
ท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตน	3.25	1.34	ปานกลาง
ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ องค์กรเพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชน	3.22	1.33	ปานกลาง
ท่านมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน	3.29	1.37	ปานกลาง
รวม	3.38	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า โดยภาพรวม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงาน การตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมาก การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ การเกิดความรู้สึกสามัคคีและพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตนเอง การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรเพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชน การมีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2.4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ตาราง 10 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การให้บริการประชาชน และสามารถปฏิบัติงานเชิงรุก	3.26	1.35	ปานกลาง
โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.13	0.74	มาก
หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนาม เพื่อให้บริการประชาชนมากขึ้น	3.34	1.41	ปานกลาง
หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ช่วยลดปัญหาในการทำงานร่วมกัน	3.26	1.34	ปานกลาง
หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ช่วยลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน	3.32	1.39	ปานกลาง
ท่านตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.86	1.18	มาก
หลักสูตรการฝึกอบรม ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น	3.28	1.35	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดมีขึ้นในสังคม	3.26	1.36	ปานกลาง
รวม	3.46	1.02	มาก

จากตาราง 10 โดยภาพรวม พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ที่มีต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ท่านตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนาม เพื่อให้บริการประชาชนมากขึ้น หลักสูตรการฝึกอบรม

เป็นประโยชน์ช่วยลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน หลักสูตรการฝึกอบรม ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่การให้บริการประชาชน และสามารถปฏิบัติงานเชิงรุก หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ช่วยลดปัญหาในการทำงานร่วมกัน และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดมีขึ้นในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนกตามเพศ

การประเมิน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig
การประเมินปฏิกิริยา	ชาย	3.69	0.57	1	-1.74	0.08
	หญิง	3.93	0.56	73		
การประเมินการเรียนรู้	ชาย	0.53	0.35	1	1.04	0.30
	หญิง	0.44	0.35	73		
การประเมินพฤติกรรม	ชาย	3.55	0.71	1	1.32	0.19
	หญิง	3.27	0.99	73		
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต่อองค์กร	ชาย	3.68	0.88	1	1.49	0.14
	หญิง	3.32	1.09	73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนกตามอายุ

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การประเมินปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.64	0.54	1.69	0.17
	ภายในกลุ่ม	71	23.02	0.32		
	รวม	74	24.66			
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.25	0.08	0.66	0.57
	ภายในกลุ่ม	71	9.21	0.13		
	รวม	74	9.47			
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.20	0.40	0.48	0.69
	ภายในกลุ่ม	71	58.18	0.81		
	รวม	74	59.38			
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.15	1.05	1.00	0.39
	ภายในกลุ่ม	71	74.78	1.05		
	รวม	74	77.94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนกตามการศึกษา

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การประเมินปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.30	0.73
	ภายในกลุ่ม	72	24.45	0.34		
	รวม	74	24.66			

ตาราง 13 (ต่อ)

การประเมิน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	2.40	0.09
	ภายในกลุ่ม	72	8.87	0.12		
	รวม	74	9.47			
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.43	1.21	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	72	56.96	0.79		
	รวม	74	59.38			
การประเมินผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.99	0.99	0.94	0.39
	ภายในกลุ่ม	72	75.94	1.05		
	รวม	74	77.94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนกตามตำแหน่ง

การประเมิน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การประเมินปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.38	0.46	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	71	23.28	0.32		
	รวม	74	24.66			
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.20	0.40	3.45	0.02*
	ภายในกลุ่ม	71	8.26	0.11		
	รวม	74	9.47			

ตาราง 14 (ต่อ)

การประเมิน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.68	0.89	1.11	0.34
	ภายในกลุ่ม	71	56.70	0.79		
	รวม	74	59.38			
การประเมินผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.98	0.99	0.94	0.42
	ภายในกลุ่ม	71	74.95	1.05		
	รวม	74	77.94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรมที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการประเมินปฏิบัติการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของตำแหน่ง ในการประเมินด้านการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ผู้บริหารและ สมาชิกสภา เทศบาล	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	กำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน	บุคลากรจาก หน่วยงานอื่น
ผู้บริหารและสมาชิกสภา เทศบาล	0.67		0.282*		
พนักงานเทศบาล/พนักงาน จ้าง	0.38				
กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	0.66		0.277*		
บุคลากรจากหน่วยงานอื่น	0.62		0.232*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรมที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการประเมินการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างกับกลุ่มผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างกับกลุ่มกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างกับกลุ่มบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ จำแนกตามอายุการทำงาน

การประเมิน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การประเมินปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.66	0.55	1.70	0.17
	ภายในกลุ่ม	71	23.00	0.32		
	รวม	74	24.66			
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.55	0.64
	ภายในกลุ่ม	71	9.25	0.13		
	รวม	74	9.47			
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.66	1.22	1.55	0.20
	ภายในกลุ่ม	71	55.72	0.78		
	รวม	74	59.38			
การประเมินผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.12	2.04	2.02	0.11
	ภายในกลุ่ม	71	71.81	1.01		
	รวม	74	77.94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรมที่มีระดับอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการ โดยการเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละรายการ ผู้วิจัยจะเลือกมาจากข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงใน 3 ลำดับแรก

ตาราง 17 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับสถานที่ในการจัดฝึกอบรม

สถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
โรงแรมในต่างจังหวัด	43	57.33	1
ห้องประชุมของสำนักงานเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ	21	28	2
โรงแรมในกรุงเทพ	11	14.67	3

จากตาราง 17 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับสถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ ว่าควรใช้สถานที่โรงแรมในต่างจังหวัด เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 43 คน (ร้อยละ 57.33) รองลงมา ห้องประชุมของสำนักงานเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ จำนวน 21 คน (ร้อยละ 28) และโรงแรมในกรุงเทพ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 14.67)

ตาราง 18 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับสถานที่ในการศึกษาดูงาน

สถานที่ในการศึกษาดูงาน	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
หน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานของภาครัฐในประเทศ	53	70.67	1
หน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในประเทศ	13	17.33	2
ต่างประเทศ	9	12	3

จากตาราง 18 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับสถานที่ในการศึกษาดูงานว่า ควรเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานของภาครัฐในประเทศ เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 53 คน (ร้อยละ 70.67) รองลงมาหน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในประเทศ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 17.33) และต่างประเทศ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 12)

ตาราง 19 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับรูปแบบการจัดอบรมฯ

รูปแบบการจัดอบรมฯ	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
รับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน	26	34.67	1
บรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ	25	33.33	2
เกมส์และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	13	17.33	3

จากตาราง 19 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดอบรม ฯ ว่า ควรมีรูปแบบการรับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 26 คน (ร้อยละ 34.67) รองลงมา รับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 33.33) และเกมส์และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 17.33)

ตาราง 20 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ

วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
มีทักษะความรู้ ความสามารถในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี	38	50.67	1
มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง	18	24	2
มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	11	14.67	3

จากตาราง 20 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรม ฯ ว่า วิทยากรควรมีทักษะความรู้ ความสามารถในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 38 คน (ร้อยละ 50.67) รองลงมา มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรงจำนวน 18 คน (ร้อยละ 24) และมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 11 คน (ร้อยละ 14.67)

ตาราง 21 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ

ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรงต่อเวลา	35	46.67	1
การดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	32	42.67	2
ภายในห้องอบรม ไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรม	8	10.67	3

จากตาราง 21 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรงต่อเวลา เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 35 คน (ร้อยละ 46.67) รองลงมาการดำเนินกิจกรรมในหลักสูตร ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดจำนวน 32 คน (ร้อยละ 42.67) และภายในห้องอบรม ไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรมจำนวน 8 คน (ร้อยละ 10.67)

ตาราง 22 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก

การจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต Notebook	37	49.33	1
สื่อสื่อดิจิทัล เช่น โปรเจคเตอร์ ไมโครโฟน เครื่องบันทึกเสียง	24	32	2
เอกสารประกอบการบรรยาย	12	16	3

จากตาราง 22 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ว่า ควรมีการจัดอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต Notebook เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 37 คน (ร้อยละ 49.33) รองลงมาสื่อสื่อดิจิทัล เช่น โปรเจคเตอร์ ไมโครโฟน เครื่องบันทึกเสียง จำนวน 24 คน (ร้อยละ 32) และเอกสารประกอบการบรรยายจำนวน 12 คน (ร้อยละ 16)

ตาราง 23 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ เกี่ยวกับ
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมได้ดี	34	45.33	1
พูดจาไพเราะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	21	28	2
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	11	14.67	3

จากตาราง 23 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ว่า เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมได้ดีเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 34 คน (ร้อยละ 45.33) รองลงมาพูดจาไพเราะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 28) และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 14.67)

ตาราง 24 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการในประเด็นที่ควรปรับปรุง

ประเด็นที่ควรปรับปรุง	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
เนื้อหาวิชา	33	44	1
การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	10	13.33	2
สถานที่ศึกษาดูงาน	9	12	3

จากตาราง 24 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับโครงการประเด็นที่ควรปรับปรุงดังนี้ เนื้อหาวิชา ลำดับที่ 1 จำนวน 33 คน (ร้อยละ 44) รองลงมาการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 13.33) และสถานที่ศึกษาดูงาน จำนวน 9 คน (ร้อยละ 12)

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาที่เหมาะสมสำหรับเพิ่มเติมในหลักสูตรโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน

1.1 การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 การให้บริการประชาชนให้สะดวกและรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

- 1.3 การจัดการความขัดแย้งในองค์กร
- 1.4 การแปรรูปผลิตภัณฑ์, ธุรกิจขนาดกลาง, ธุรกิจขนาดย่อม
2. การฝึกอบรมที่นำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์
 - 2.1 การติดตามประเมินผลหลังการอบรม
 - 2.2 สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน
3. ผลที่ได้ได้รับการฝึกอบรม
 - 3.1 หลักการเป็นข้าราชการที่ดีการปรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 - 3.2 สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกัน
4. ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าระยะเวลาเหมาะสม คือ 3 วัน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยการประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ โดยสรุปผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 75 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 54.7 ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 64.0 และมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0

2. ภาพรวมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน

2.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) หรือความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ในด้านเนื้อหาวิชา วิทยากร บรรยายภาคในการจัดอบรม การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ปรากฏผลดังนี้

(1) ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่าเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาบรรยายบรรณของข้าราชการ วิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน วิชาการพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท และวิชามาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชาเป็น ประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาบรรยายบรรณของข้าราชการ เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือวิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน วิชามาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และวิชาการพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้ อยู่ในระดับเหมาะสมมากตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่า เนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชา บทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน วิชามาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน วิชาการพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท และวิชาจรรยาบรรณของข้าราชการ มีเนื้อหาวิชา ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ

(2) ความเหมาะสมของวิทยากร

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าวิทยากรมีความรอบรู้ในรายวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายวิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน และวิชามาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ในรายวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากเท่ากันทั้ง 2 วิชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.86 ส่วนในวิชาการพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท และวิชาจรรยาบรรณของข้าราชการ วิทยากรมีความรอบรู้ในรายวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าวิทยากรในรายวิชา มีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายวิชาจรรยาบรรณของข้าราชการ วิชาบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน วิชามาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และวิชาการพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท วิทยากรมีเทคนิค วิธีการสอนของวิทยากรมีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าวิชา บทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน วิชาจรรยาบรรณของข้าราชการ วิชาการพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท และวิชามาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ

(3) ความเหมาะสมของบรรยากาศในการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าบรรยากาศในการจัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

(4) ความเหมาะสมของการดำเนินการจัดอบรมของเจ้าหน้าที่

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ เจ้าหน้าที่ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

(5) ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าความเหมาะสมวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ

3. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความรู้ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของข้าราชการ และบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน ตามลำดับ

4. การนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน มากที่สุด รองลงมาคือ นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงาน เกิดความรู้รักสามัคคี และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตน แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรเพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชน และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน

พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน โดยภาพรวม พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชนที่มีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น มากที่สุด รองลงมาคือ ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมากขึ้น หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนาม เพื่อให้บริการประชาชนมากขึ้น หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ช่วยลดช่องว่าง ระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน หลักสูตรการฝึกอบรม ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การให้บริการประชาชน และสามารถปฏิบัติงานเชิงรุก หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ช่วยลดปัญหาในการทำงานร่วมกัน และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดมีขึ้นในสังคม ตามลำดับ

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับสถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ ว่า ควรใช้สถานที่โรงแรมในต่างจังหวัด สถานที่ในการศึกษาดูงานควรเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานของภาครัฐในประเทศ ควรมีรูปแบบการรับฟังบรรยายสรุปและศึกษา ดูงาน วิทยากรควรมีทักษะความรู้ ความสามารถในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรง ต่อเวลา การจัดอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ อินเทอร์เน็ต Notebook มีความสำคัญในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมได้ดี โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาวิชา

7. การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ มีแนวโน้มไปในทางที่ดี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ดำ มีแนวโน้มในทางที่ดี ดังนี้

1. ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่าเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. ความเหมาะสมของวิทยาการมีความรอบรู้ในรายวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก วิทยาการในรายวิชามีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้จากวิทยาการตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

3. บรรยากาศในการจัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

4. การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

5. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการประเมินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ มีแนวโน้มในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่ 1

สมมุติฐานที่ 2 คุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อการประเมิน ปฏิบัติการ การประเมินความรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เกี่ยวกับการประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อการ ประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อ การประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อ การประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมและการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อ การประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรมที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนการประเมินการเรียนรู้ (การประเมินความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน) ผู้เข้ารับการอบรมที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่าคู่ที่มีความเห็นต่างกัน คือ พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างกับกลุ่มผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาล /พนักงานจ้าง กับกลุ่มกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และพนักงานเทศบาล /พนักงานจ้าง กับกลุ่มบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 2

2.5 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นพนักงานของ เทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชนแตกต่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นบุคคลภายนอก ปรากฏผลดังนี้

ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

พบว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรมที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนการประเมินการเรียนรู้ (การประเมินความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน) ผู้เข้ารับการอบรมที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมุติฐานที่ 3

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาและอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ซึ่งการประเมินผล โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชนของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำนั้น โดยภาพรวมมีปฏิกิริยาตอบสนองอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับไปให้แก่ผู้บริหาร และผู้จัดการฝึกอบรม เพื่อเป็นการควบคุม ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม และเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยเป็นการประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ความเหมาะสมของวิทยากร ความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรม ความเหมาะสมของการดำเนินการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้าน ความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของตนเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ซึ่งนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการพัฒนาบุคลากร ทั้งก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) และระหว่างการทำงาน (In-Service Training) การประเมินผลการอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการฝึกอบรมที่จะให้

ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรจากการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหา สาระวิทยาการ เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งการอบรมโดยทั่วไปมักทำกันมากในขั้นตอนนี้ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้นต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมาย และความเป็นจริง ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ จรุงรักษ์ ยี่ภู่ (2555) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมมีความสำคัญและประโยชน์เพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ช่วยตัดสินใจว่าวิธีการอบรมดีหรือไม่ ซึ่งหมายถึงความเหมาะสมของวิทยาการ และอื่นๆ การประเมินผลจะวัดว่าโครงการนั้นคุ้มค่าใช้จ่ายหรือไม่ จะมีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรม การตัดสินใจการฝึกอบรมแต่ละครั้งนี้ เกิดขึ้นเพราะความจำเป็นหรือไม่

ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) โดยภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบางอย่าง และมีเจตคติอะไรบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการประเมินของผู้เข้ารับการอบรมในอนาคตต่อไป การฝึกอบรม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ได้นำเรื่องบทบาทหน้าที่ของเทศบาล ในการ ให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท จรรยาบรรณของ ข้าราชการ และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์จากนามธรรมสู่รูปธรรม (สำนักงาน ก.พ. 2520) ได้มีการกล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรมรูปแบบของ ฅเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ โดยวัดความรู้ ความคิด ความสนใจ ทักษะในด้านต่างๆ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติการเคลื่อนไหวต่างๆ ใช้ ทดสอบปฏิบัติงานของแต่ละคน ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการ สังเกต ซึ่งอาจจะใช้วิธีการทดสอบแบบการสอบข้อเขียน ทั้งก่อนและหลังการก่อนและการทำงาน สอดคล้องกับ แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมฯ ตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) โดยภาพรวมของการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้ นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ข องผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่าได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน และมีการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน ซึ่งตรงกับ สมคิด บางโม (2547) ได้กล่าวไว้ตรงกับทฤษฎีของ แฮมบลิน (Hamblin) ว่าการประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างไรหลังจากได้เรียนรู้การฝึกอบรมแล้ว โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่มักจะกำหนดวัตถุประสงค์เน้นหนักไปในด้านพฤติกรรมการทำงานและถือว่า ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม คือ การสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในทางที่ต้องการ

ด้านการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result) โดยภาพรวมของการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ที่มีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่นลดค่าใช้จ่ายการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานการเพิ่มปริมาณการขายและการผลิตอัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม จากการฝึกอบรมฯ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีความคิดเห็นว่าการเข้ารับการฝึกอบรมทำให้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการให้บริการประชาชนและมีการเข้าถึงประชาชนมากขึ้น และประชาชนมีความพึงพอใจในการมารับบริการจากองค์กรมากขึ้น ซึ่งตรงกับ สมคิด บางโม (2547) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ แฮมบลิน (Hamblin) ว่าการประเมินการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงผลงานโดยรวมขององค์กรไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินปฏิกิริยาสะท้อนกลับโดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัต เจริญสุข (2543) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินการติดตามผลการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เฮฟวี อินดัสตรีส์ – มหাজักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002 พบว่า ด้านปฏิกิริยาสะท้อนกลับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีเพศ อายุ การศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิภริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อาริรัตน์ ศรีวรกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิผลการให้บริการยื่นแบบแสดงรายการและรับชำระภาษีอากร : ศึกษากรณีการให้บริการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนา พบว่า บุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของการให้บริการที่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสุทธิสา น้อมรักษา (2554) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการ ยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กร อาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2553 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินปฏิภริยา และการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน

ส่วนตำแหน่งของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับ สุทธิสา น้อมรักษา (2554) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำ นักงานกิจการยุติ ธรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญา กรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2553 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิชัย อิทธิวรรณพงศ์ (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลก ารให้บริการประชาชนของแหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยา พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยาและผู้มาใช้บริการพิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยามีความเห็นไม่แตกต่างกัน ในการประเมินการนำโครงการไปปฏิบัติและการประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ ตาม แนวคิดเกี่ยวกับ การฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick. 1975) ดังนี้

1. ด้านปฏิกริยา ควรมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย เหมาะสมสำหรับยุคสมัยในปัจจุบัน หรือรวมหัวข้อวิชาที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชา และควรเป็นเนื้อหาวิชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง และใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และ ควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมให้ดีและทันสมัยกว่าเดิม เช่น จัดให้มีคอมพิวเตอร์ หรือ Notebook ระบบอินเทอร์เน็ต และเอกสารประกอบการประชุมในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบซีดี MP 3 ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน เพื่อความสะดวกในการค้นหาข้อมูล พกพา และจัดเก็บข้อมูล ทั้งนี้เนื่องจากผลจากการวิจัย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับน้อยกว่าความเหมาะสมในด้านอื่นๆ

2. ด้านการเรียนรู้ ในเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมภายในห้องเรียน ควรจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ เช่น การศึกษาดูงาน การจัดทำกรณีศึกษา การอภิปรายผลการศึกษา ให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่เทียบเท่ากัน และควรจัดกิจกรรมให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาพบกัน เพื่อให้รู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้หน่วยงานมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

3. ด้านพฤติกรรม ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน แก่เจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน ทั้งในเรื่อง การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน, จัดการศึกษา, ให้บริการสาธารณสุข, สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น และถ้ามีกิจการใดอันอยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปที่จะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ อย่างยิ่ง ก็ให้จัดตั้งเป็นองค์การขึ้นเรียกว่า สหการ

4. ด้านการผลลัพธ์ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ การหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรเพื่อ พัฒนาการให้บริการประชาชน และ การรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มประชากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เท่านั้น ซึ่งอาจเป็นกลุ่ม ตัวอย่างที่เล็กเกินไป จึงอาจทำให้ผลการวิจัยเบี่ยงเบนได้ ดังนั้น ควรมีการวิจัยซ้ำโดยการขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมด้วย เพื่อจะได้ นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเดิม และหลักสูตรอื่นๆ ด้วย

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อจะได้ทราบผลการวิจัยที่ละเอียดยิ่งขึ้น เนื่องจากแบบสอบถามไม่สามารถประเมินความคิดเห็นได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง

3. ควรให้มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปอย่าง มีระบบ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

- เกล็ดแก้ว ยศเจริญกิจ. (2547). ประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตร “ความรู้พื้นฐานด้านการตรวจสอบภาษีสำหรับข้าราชการระดับ 3 – 5” กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2 สรรพากรภาค 1. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา: แนวทางการวางแผนการเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงกลณี ชุตินาเทินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ทีเออีฟวิ่ง.
- เชาว์ อินโย. (2553). การประเมินโครงการ = Program evaluation. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา รวงฆาญ. (2531). หลักการและแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารระดับต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- พระมหาสิงห์ สวัสดิ์ผล. (2542). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงผกา นันตะภาพ. (2548). การประเมินประสิทธิภาพโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. สารนิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เทียมผ้า.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2550). รูปแบบการประเมินโครงการ. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2554. จาก <http://www.econ.tu.ac.th>.
- เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ศักรินทร์ ชนประชา. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2545). ยุทธวิธีบริการครองใจลูกค้า = Customer service satisfaction strategy. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.

- สมคิด บางโม. (2547). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน สามามะ. (2545). การประเมินโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
ถ่ายเอกสาร.
- เสนีย์ โตสุขวงศ์. (2551). รายงานการประเมินโครงการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางขับเคลื่อน
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยบูรณาการการเรียนการสอนโดยใช้วิธีสตอรี่ไลน์.
นครสวรรค์: โรงเรียนโกรกพระ.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. (2536). การพัฒนาบุคลากร – *Personal development*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทิส น้อมรักษา. (2554). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม:
มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรใน
กระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม. สารนิพนธ์ รม. (นโยบายสาธารณะ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงาน ก.พ. (2520). เอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง การฝึกอบรม: การประเมินผลการ
ฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2554, จาก
<http://www.krisdika.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับ
ที่ 13 พ.ศ. 2552. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.krisdika.go.th>
- สำนักงานเทศบาลตำบลไผ่ดำ. (2554). เอกสารประกอบการฝึกอบรมบุคลากร โครงการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน. สระบุรี: เทศบาลตำบลไผ่ดำ.
- อิทธิชัย อิทธิวรรณพงศ์. (2552). การประเมินประสิทธิผลการให้บริการแหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑ์
กรณีศึกษา พิพิธภัณฑ์ธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี. สารนิพนธ์ รม. (นโยบายสาธารณะ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนุวัต เจริญสุข. (2543). การประเมินการติดตามผลการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท มิตรบุษย์ เฮฟวี อินดัสตรีส์ มหาจักร แอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด. สารนิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2537). การพัฒนาและฝึกอบรม: ศึกษาเชิงพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- อาชวัน วายวานนท์; และ วินิต ทรงประทุม. (2523). เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตร
การบริหารงานฝึกอบรม : การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบ สำนักฝึกอบรม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อารีรัตน์ ศรีวรกุล. (2553). การประเมินประสิทธิผลการให้บริการยื่นแบบแสดงรายการและรับชำระภาษีอากร : ศึกษากรณีการให้บริการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนา. สารนิพนธ์ ร.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Kirkpatrick, D.L. (1975). *Evaluation Training Program*. Wisconsin: American Society of Training and Development.

Cronbach, L.J. (1984). *Essential of Psychological Testing*. New York: Harper.





ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ
2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งทางผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ
3. แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ภาพรวมโครงการ
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() ปริญญาโทขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

() ผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล

() พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง

() กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน

() บุคลากรจากหน่วยงานอื่น

5. อายุการทำงาน.....ปี

2. ความเหมาะสมของวิทยาการ

ลำดับ ที่	วิทยาการในรายวิชา	มีความรอบรู้ใน รายวิชาและ ถ่ายทอดวิชาได้ อย่างเหมาะสม					เทคนิค วิธีการ สอนของวิทยาการ มีความเหมาะสม กับเนื้อหาวิชา					ได้รับความรู้จาก วิทยาการตรง ตามที่กำหนดไว้ ในหลักสูตร				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	บทบาทหน้าที่ของ เทศบาลในการ ให้บริการประชาชน															
2.	การพัฒนาท้องถิ่นตาม รอยเบื้องพระยุคลบาท															
3.	จรรยาบรรณของ ข้าราชการ															
4.	มาตรฐานคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน															

3. บรรยาภาศในการจัดอบรม

ลำดับ ที่	บรรยาภาศในการจัดอบรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	บรรยาภาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง					
2.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม					
3.	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

4. การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่

ลำดับ ที่	การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด					
2.	เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ					
3.	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

5. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

ลำดับ ที่	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ฝึกอบรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย					
2.	เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน					
3.	อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ					

ข้อที่ 2 การประเมินความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	เนื้อหาวิชา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.	บทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน		
	1.1 การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน		
	1.2 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน , จัดการศึกษา , ให้บริการสาธารณสุข , สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น		
	1.3 ถ้ามีกิจการใดอันอยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปที่จะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ อย่างยิ่ง ก็ให้จัดตั้งเป็นองค์การขึ้นเรียกว่า สหการ		
2.	การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท		
	2.1 ทำงานอย่างผู้ระบือรู้จริง ให้ศึกษางานที่จะทำให้ดีอย่าผลีผลาม ความรู้จะหยุดนิ่งไม่ได้ ต้องขวนขวายความรู้ต้องพัฒนาอยู่เรื่อยๆ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับประชาชน		
	2.2 ความตั้งใจจริงและมีความเพียร ทำงานต้องมีความตั้งใจอย่าทำงานไปวันๆ ตั้งใจทำงานจะได้มีแรง มีกำลังใจ และต้องขยันหมั่นเพียร		

ลำดับที่	เนื้อหาวิชา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	2.3 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดความพอดี พอเพียง พอควร อย่าทำอะไรให้ล้นเกินพอดี เป็นแนวทางการดำรงอยู่และ การปฏิบัติตนของคนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับ ชุมชน จนถึงระดับรัฐ ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและบริหาร		
3.	จรรยาบรรณของข้าราชการ		
	3.1 ข้าราชการพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ		
	3.2 ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว เฉพาะในเวลาราชการ		
	3.3 ข้าราชการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ สุภาพ มีน้ำใจ		
4.	มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
	4.1 ปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ไสสะอาด และพร้อมยอมรับการตรวจสอบ		
	4.2 พึงกล้าที่จะปฏิเสธความไม่ถูกต้อง และไม่ยอมเป็นเครื่องมือของการทุจริตประพฤติมิชอบ		
	4.3 พึงปฏิบัติต่อประชาชนหรือผู้มาติดต่อ โดยยึดถือความคิดและการปฏิบัติงานของตนเองว่าถูกต้องเสมอ		

ข้อที่ 3 การนำความรู้หลังจากได้รับการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ลำดับ	การประเมินภายหลังจากได้รับการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ					
2.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร					
3.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงาน					
4.	ท่านตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน					
5.	ท่านเกิดความรู้สึกรักสามัคคี และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
6.	ท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตน					
7.	ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรเพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชน					
8.	ท่านมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน					

ข้อที่ 4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้นำชุมชน ที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ลำดับ	การประเมินภายหลังจากได้รับการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ผู้ที่ผ่าน การฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การให้บริการประชาชน และสามารถ ปฏิบัติงานเชิงรุก					
2.	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
3.	หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนาม เพื่อให้บริการประชาชนมากขึ้น					
4.	หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ ช่วยลดปัญหาในการทำงานร่วมกัน					
5.	หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ ช่วยลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน					

ลำดับ	การประเมินภายหลังจากได้รับการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ท่านตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
7.	หลักสูตรการฝึกอบรม ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น					
8.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดมีขึ้นในสังคม					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเรียงลำดับความสำคัญตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

(1 = มากที่สุด แล้วเรียงลำดับ 2, 3,...)

1. สถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ

- โรงแรมในกรุงเทพฯ
- โรงแรมในต่างจังหวัด
- ห้องประชุมของสำนักงานเทศบาลตำบลไผ่ดำ
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

2. สถานที่ในการศึกษาดูงาน

- หน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานของภาครัฐในประเทศ
- หน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในประเทศ
- ต่างประเทศ
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. รูปแบบการจัดอบรมฯ

- บรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
- รับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน
- เกมส์และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ ควรมีคุณสมบัติอย่างไร

- มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี
- มีบุคลิกภาพดี
- มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง
- นำเสนอข้อมูลที่มีความทันสมัย
- มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
 - การดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด
 - ภายในห้องอบรม ไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรม
 - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรงต่อเวลา
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. การจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ท่านคิดว่ามีความสำคัญในการฝึกอบรม
 - อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต Notebook
 - สื่อโสตทัศนูปกรณ์ เช่น โปรเจคเตอร์ ไมโครโฟน เครื่องบันทึกเสียง ฯลฯ
 - เอกสารประกอบคำบรรยาย
 - อุปกรณ์เครื่องเขียน เช่น ปากกา ดินสอ สมุด ฯลฯ
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติอย่างไร
 - พุดจาไพเราะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมได้ดี
 - สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
 - ตรงต่อเวลา
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
8. ในโครงการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด
 - เนื้อหาวิชา
 - ระยะเวลา
 - วิทยากร
 - สถานที่จัดฝึกอบรม
 - สถานที่ศึกษาดูงาน
 - รูปแบบการจัดอบรม
 - บรรยากาศในการฝึกอบรม
 - การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่
 - วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....

คำชี้แจง โปรดแสดงความเห็นของท่านในหัวข้อต่อไปนี้

1. ในการฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน
วิชาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้แก่

1.
2.
3.

2. ท่านมีข้อเสนอแนะใดที่จะทำให้การฝึกอบรมดังกล่าวนำไปใช้ได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อ
ท่าน

1.
2.
3.

3. สิ่งใดที่ท่านได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม

1.
2.
3.

4. ท่านคิดว่าระยะเวลาในการฝึกอบรมควรเป็น.....วัน



การฝึกอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน ของเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ

1. ชื่อโครงการ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน

2. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลไผ่ต่ำ ได้รับการจัดตั้งจากองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ต่ำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เป็นเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านที่รวดเร็ว และมีความแตกต่างในการบริหารค่อนข้างมาก และในปี 2553 เทศบาลตำบลไผ่ต่ำมีอายุครบ 3 ปีเต็มซึ่งในการปฏิบัติงานในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา เทศบาลตำบลไผ่ต่ำต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการยอมรับจากสถาบันราชการอื่นไม่ว่าจะเป็นกระทรวง กรมต่าง ๆ ที่เฝ้ามองการปรับเปลี่ยนครั้งนั้นด้วยความรู้สึกแตกต่างกันไปซึ่งมีทั้งให้กำลังใจและไม่มั่นใจ แต่ที่สำคัญที่สุดคือความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงในครั้งนั้นนำไปสู่ การพัฒนาที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ในสถานการณ์ปัจจุบันเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ มีการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เป็นที่ยอมรับของประชาชนเพิ่มมากขึ้น การปรับเปลี่ยนอาจก่อให้เกิดความสับสนกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องเร่งเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างแนวคิดของการปรับเปลี่ยนที่เป็นอยู่ เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ถูกต้อง นอกจากนั้นยังมุ่งให้ได้รับหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ะนับตั้งแต่เปลี่ยนแปลงฐานะเมื่อ 3 ปีที่แล้ว พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ต่ำและพนักงานจ้างมีจำนวนเพียง 37 คน แต่ในปี พ.ศ. 2553 เทศบาลตำบลไผ่ต่ำมีพนักงานทั้งสิ้น 66 คน เนื่องจากมีงานที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมีจำนวนมาก บุคลากรจึงต้องมีจำนวนมากขึ้นเช่นกัน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น จะต้องมิใช่การเพิ่มขึ้นเพียงปริมาณ จะต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพควบคู่กันไปด้วย และสิ่งสำคัญ สำหรับการทำงานร่วมกันกับคนจำนวนมาก คือ “ความสามัคคี” พนักงานทุกคนจะต้องมีความร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจกันให้เป็นหนึ่งเดียว จึงสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพ “คุณภาพ” หมายถึง คนที่มีความรู้และความสามารถจริงทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงทำได้ด้วยตัวเอง พนักงานเทศบาล หลังจากปฏิรูปแล้วจะสามารถทำงานได้ด้วยตนเองคิดเอง ดำเนินการเอง

และรับผิดชอบในผลงานของตนเอง การบังคับบัญชาจะเป็นเพียงความหมายของการสั่งการตามการตัดสินใจของผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้ จะต้องก้าวไปสู่การเป็นพนักงานเทศบาล ที่มีจริยธรรมและคุณธรรม โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายความว่าในการทำงานต่างๆ นั้น จะมีเป้าหมายที่วัดผลได้ในเชิงตัวเลข สามารถแสดงผลได้ในทันทีที่งานเสร็จ ตลอดจนยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานแทนการยึดผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง ต้องเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมจากประชาชนและกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในฐานะผู้รับบริการ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของรูปแบบการทำงานของราชการในยุคใหม่ และมีลักษณะของการทำงานทันสมัย คือ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครื่อง มือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมต่อการทำงานให้สะดวก รวดเร็วทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในภาครัฐกิจเอกชนและสังคมได้มองภาพราชการ จะเป็นภาพบุคคลที่กระตือรือร้น ทำงานอย่างกระฉับกระเฉง มีความภูมิใจในงานที่ทำ มีวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมเพื่อจะสร้างผลงานร่วมกัน แต่ไม่ใช่ลักษณะที่มุ่งตอบสนองผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก ต้องมีการประสานงานกันในแนวราบมีการทำงานแบบผึกกำลังร่วมมือกันทำ มีการประสานสัมพันธ์ ไม่ปิดกันข้อมูลระหว่างกันไม่มีระบบเจ้าขุนมูลนาย แต่ทำงานร่วมกันโดยเคารพในความเป็นมนุษย์ อย่างมีเหตุผลและสิ่งสำคัญที่สุดจะต้อง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำงานอย่างมีเหตุผล เชื่อตรง สามารถตอบคำถามได้ สามารถเปิดเผยข้อมูลให้เหตุผลและความกระจ่างต่อสาธารณชนได้ตลอดเวลาและทันที

นอกจากนี้เทศบาลตำบลไผ่ดำ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พันธกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความสำคัญของการพัฒนาระบบการปกครองท้องถิ่นให้เป็นรากฐานที่มั่นคง ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลไผ่ดำ จึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้นำชุมชน” ขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนปลูกจิตสำนึกให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการทำงานให้สอดคล้องกับสังคมและการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปและมีความท้าทายมากขึ้น ให้การทำงาน ที่มีอยู่แล้วดียิ่งขึ้นไปอีก อันจะก่อให้เกิดผลต่อประชาชนและชุมชนที่สมบูรณ์แบบ

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

3.1 เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพบริหารงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง

3.2 เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล ได้รับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในตำแหน่งที่ปฏิบัติราชการ และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการอบรมและประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน

3.3 เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล ได้รับการพัฒนาทัศนคติที่ดี ปลุกฝังจิตสำนึกทั้งต่อ องค์การ ต่อผู้อื่น ต่อตนเองและสาธารณะ เพื่อมุ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.4 เพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักความโปร่งใสในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.5 เพื่อเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.6 เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะอันจะส่งผลต่อการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข

4. ขอบเขตและเนื้อหาของการฝึกอบรม

4.1 ภาคทฤษฎี จำนวน 1 วัน

- บทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชน
- การพัฒนาท้องถิ่นตามรอยเบื้องพระยุคลบาท
- จรรยาบรรณของข้าราชการ
- มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

4.2 ภาคปฏิบัติ จำนวน 3 วัน

5. กลุ่มเป้าหมาย

5.1 คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา

5.2 พนักงานเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ

5.3 ผู้นำชุมชน

5.4 ตัวแทนภาคประชาชน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 75 คน

6. ระยะเวลาการฝึกอบรม

จำนวน 4 วัน

7. สถานที่ฝึกอบรม

ณ.....

8. งบประมาณ

งบประมาณเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ

9. ผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการ

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลไผ่ต่ำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

10. การประเมินผลโครงการ

10.1 ประเมินผลโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามในแต่ละเนื้อหาวิชา

10.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเมินผลการปฏิบัติงานก่อน-หลังการเข้ารับการอบรม

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

11.2 ลดช่องว่างระหว่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน

11.3 มีความสมัครสมานสามัคคีในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q1	123.3394	402.6464	.2620	.9010
Q2	123.3061	384.0281	.5980	.8954
Q3	123.0394	400.5122	.5324	.8978
Q4	123.3727	377.2645	.7393	.8929
Q5	123.0727	396.3254	.5568	.8970
Q6	123.6394	399.7000	.2708	.9013
Q7	122.9394	396.9018	.5820	.8970
Q8	123.4727	380.8479	.6577	.8943
Q9	123.1394	396.0600	.5626	.8970
Q10	123.7061	385.6908	.4437	.8985
Q11	123.9061	383.1107	.5078	.8970
Q12	123.6394	401.2695	.2599	.9013
Q13	123.3394	391.9881	.4821	.8975
Q14	123.5394	390.6987	.5335	.8967
Q15	123.9061	382.5506	.5526	.8961
Q16	123.4394	398.4896	.3320	.8999
Q17	123.0394	396.1025	.6079	.8967
Q18	123.6394	382.5151	.6465	.8946
Q19	122.9394	401.2404	.5064	.8981
Q20	123.5061	390.2844	.4925	.8972

Q21	123.1061	400.5314	.4703	.8982
Q22	123.4061	385.9994	.6006	.8955
Q23	123.4727	388.1687	.5250	.8967
Q24	123.4727	416.3777	-.0160	.9058
Q25	123.3727	413.5780	.0394	.9047
Q26	123.6727	385.5451	.6131	.8953
Q27	123.5061	410.0336	.0987	.9040
Q28	123.2727	405.9217	.1882	.9023
Q29	123.4394	389.8146	.4733	.8976
Q30	123.1394	399.7235	.2873	.9009
Q31	123.5394	390.0529	.5076	.8970
Q32	123.4061	399.9200	.2907	.9007
Q33	123.4727	387.7403	.5220	.8967
T1	123.4000	393.0759	1.0000	.8947

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 34

Alpha = .9009

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale	Scale	Corrected	
Mean	Variance	Item-	Alpha
if Item	if Item	Total	if Item
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted

Q35	5.0667	16.9964	.4834	.9507
Q36	5.0000	16.2653	.6203	.9474
Q37	4.9333	15.6745	.7181	.9446
Q38	4.8667	15.2239	.7875	.9423
Q39	4.8000	14.9136	.8326	.9407
Q40	4.7333	14.7435	.8547	.9399
Q41	4.6667	14.7136	.8544	.9399
Q42	4.6000	14.8239	.8316	.9408
Q43	4.5333	15.0745	.7858	.9424
Q44	4.4667	15.4653	.7155	.9448
Q45	4.4000	15.9964	.6173	.9477
T2	4.7667	15.5644	.9991	.9383

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 12

Alpha = .9479

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Q46	25.8000	49.6914	.9667	.8744
Q47	25.1333	68.2057	.1897	.9234
Q48	25.4333	71.2109	-.0367	.9328

Q49	25.2333	69.0299	.0607	.9355
Q50	25.8000	49.6914	.9667	.8744
Q51	25.8000	49.6914	.9667	.8744
Q52	25.8000	49.6914	.9667	.8744
Q53	25.8000	49.6914	.9667	.8744
T3	25.6000	56.3862	1.0000	.8822

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .9083

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q54	25.9875	63.7612	.9784	.8978
Q55	24.9542	90.2678	-.1753	.9510
Q56	25.9875	63.7612	.9784	.8978
Q57	25.9875	63.7612	.9784	.8978
Q58	25.9875	63.7612	.9784	.8978
Q59	25.2542	91.2635	-.1878	.9664
Q60	25.9875	63.7612	.9784	.8978
Q61	25.9875	63.7612	.9784	.8978
T4	25.7667	69.7713	1.0000	.9029

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .9245

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

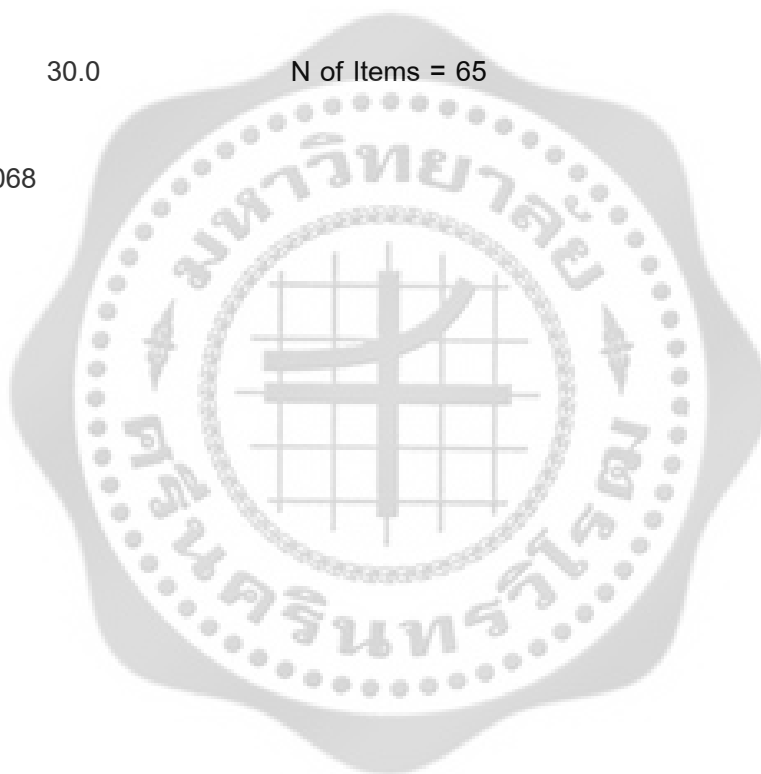
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 65

Alpha = .9068





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางชวนชม ธรณิศราติพงศ์
วันเดือนปีเกิด	30 กันยายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8 หมู่ 7 ตำบลไผ่ต่ำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18140
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักปลัด สำนักงานเทศบาลตำบลไผ่ต่ำ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.ว.ช.) การขาย จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พระนครศรีอยุธยา วาสுகีรี
พ.ศ. 2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ส.) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พระนครศรีอยุธยา วาสูกีรี
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจ (ภาษาอังกฤษธุรกิจ) จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2556	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ