

307.11

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
ของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

กัลยาณี จงสวัสดิ์

พ.ศ. ๒๕๔๑

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม ๒๕๔๑

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

..........

(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธสิริ)

คณะกรรมการสอบ

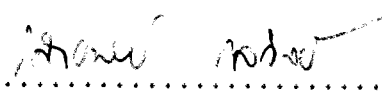
.......... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธสิริ)

.......... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

วันที่ 17 เดือน มี.ค. พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาเป็นอย่างมากจาก รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธศิริ อาจารย์ควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะ ด้วยความเมตตากรุณาตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ที่กรุณาเป็นกรรมการ สอบปากเปล่า รวมทั้งให้คำแนะนำและกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทำให้ ผลงานการวิจัยสำเร็จออกมาอย่างมีคุณภาพ และขอกราบขอบคุณนายไพโรจน์ ถาวรายุศัพท์ ผู้อำนวยการเขตพระโขนง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยซาบซึ้งในน้ำใจของเพื่อนหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนทุกท่านที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และเป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และที่จะลืมเสียมิได้คือ คุณวุฒิ เปรมสิทธิ์ ที่ให้ข้อชี้แนะช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และคุณระภีรณ ชุทธิภย์ คุณเจริญ สุริยะ ที่ช่วยเหลือในการพิมพ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมให้ สารนิพนธ์นี้มีคุณค่า

ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ออกมาเป็นรูปเล่มได้อย่างสวยงาม เพราะได้รับการสนับสนุนในเรื่องค่าใช้จ่าย ให้ข้อคิดและให้กำลังใจ จากคุณไกรฤกษ์ จงสวัสดิ์ ทั้งได้ความ ชื่นใจ ในยามท้อแท้จากลูกเก้ ลูกเกตุ จึงทำให้สามารถที่จะดำเนินงานไปจนประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชาแด่คุณพ่อ คุณแม่ คุณครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ชีวิตให้อาณาตม์ให้วิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

กัลยาณี จงสวัสดิ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร	8
	สภาพปัญหาสังคมในกรุงเทพมหานคร	11
	แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 - 2544)	12
	โครงสร้างแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 - 2544)	17
	การพัฒนาชุมชน	18
	การศึกษานอกระบบโรงเรียน	24
	การฝึกอบรมและสัมมนา	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3	วิธีดำเนินการวิจัย	42
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
	การวิเคราะห์ข้อมูล	48
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร	51
ตอนที่ 2 ข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร	54
ตอนที่ 3 การศึกษาและการจัดอันดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร	57
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ ในการปฏิบัติงาน	66
ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
ความมุ่งหมายของการวิจัย	84
ความสำคัญของการวิจัย	84
การดำเนินการวิจัย	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	85
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
สรุปผลการวิจัย	86

การอภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	96
ข้อเสนอแนะทั่วไป	96
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	104
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง	
เนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาของแบบสอบถาม	105
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	107
ภาคผนวก ค แบบสอบถามความคิดเห็น	109
ภาคผนวก ง ตาราง 16 - 35	120
ภาคผนวก จ ข้อมูลสถิติจำนวนราษฎรและจำนวนบ้านของกรุงเทพมหานคร	
เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2539	160
ข้อมูลแสดงจำนวนชุมชนและประชากร จำแนกตามเขต	
การปกครอง เมื่อปี พ.ศ. 2539	162
ประวัติย่อของผู้วิจัย	164

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรที่ศึกษา	43
2	ความถี่ร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร	52
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลการจัดโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนาที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนจัดขึ้นในปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 – 30 กันยายน 2539)	54
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรมและสัมมนา	57
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม และสัมมนา	59
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา	62
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	63
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน รวม 4 ด้าน	65
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	67
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ	69

11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	71
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่	73
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน	75
14	ความถี่และร้อยละของปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	78
15	ความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	81
16	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ	121
17	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ	122
18	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนจำแนกตามเพศ	125
19	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ	126

20	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ	127
21	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ	128
22	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนจำแนกตามอายุ	131
23	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านผลที่ได้ รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ	132
24	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	133
25	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	134
26	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนจำแนกตาม วุฒิการศึกษา	137
27	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านผลที่ได้ รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	138

28	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำนวนตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่	139
29	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านทรัพยากรที่ใช้ใน การจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำนวนประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่	140
30	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนจำนวนตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่	143
31	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านผลที่ได้ รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำนวนตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่	144
32	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำนวนตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน	145
33	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำนวนตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน	148
34	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนจำนวนตามพื้นที่ในการ ปฏิบัติงาน	153
35	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านผลที่ได้ รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำนวนตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน	156

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ของประเทศไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่อัตราการกระจายตัวของเศรษฐกิจยังกระจุกอยู่เฉพาะเมืองหลวง การกระจายรายได้ไปยังชนบทยังไม่สามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมืองเกิดภาวะที่เรียกว่า "คนจนเมือง" เพิ่มขึ้น ปัญหาชุมชนแออัดในเขตของกรุงเทพมหานคร จึงขยายตัวอย่างรวดเร็ว และกลายเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นการวางระบบผังเมือง การแก้ไขปัญหาที่พักอาศัย เสื่อมโทรม การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การให้บริการด้านการศึกษา การให้บริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและชุมชน สังคม

ปัจจุบันมีชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานคร 1,246 แห่ง นับเป็นจำนวนครัวเรือนประมาณ 300,000 ครัวเรือน ในจำนวนนี้เป็นชุมชนแออัดทั่วไป 1,018 แห่ง ชุมชนได้สะพาน 78 แห่ง และชุมชนบงกชคูคลอง 150 แห่ง หากการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงขึ้น ทำให้แหล่งงานและโรงงานต่าง ๆ ยังคงเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ก็เชื่อแน่ว่าจะเป็นแรงดึงดูดแรงงานที่ยากจนจากต่างจังหวัดให้เข้ามาอยู่อาศัยในเขตชุมชนแออัดมากขึ้นด้วย ผู้บริหารกรุงเทพมหานครตระหนักและเห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มีรายได้น้อยเหล่านี้ จึงผลักดันให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นการเฉพาะในเขตต่าง ๆ รวมทั้งการจัดตั้ง "สำนักพัฒนาชุมชน" มีฐานะเท่ากรม รับผิดชอบการพัฒนาชุมชน สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนการแก้ไขปัญหาของชุมชนในด้านต่าง ๆ (กรุงเทพมหานคร. 2538 : 2 - 3)

ชุมชนแออัดในกรุงเทพมหานครหรือแหล่งเสื่อมโทรม (Slum) ตามความหมายในพระราชบัญญัติปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมของคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการบูรณะแหล่งเสื่อมโทรมกระทรวงมหาดไทย หมายถึงเป็นแหล่งหรือย่านที่อาคารหนาแน่นและอาคารส่วนมากชำรุดทรุดโทรมหรือมีสถานที่ที่ไม่เหมาะสมที่จะใช้เป็นที่อยู่อาศัยหรือมีลักษณะเป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและศีลธรรมหรือสวัสดิการของประชาชนผู้ที่อยู่อาศัย (อันนิมมานเหมินท์, 2515 : 15) และสุพัตรา สุภาพ ให้ความหมายแหล่งเสื่อมโทรม (Slum Area) หมายถึง "สภาพของย่านเคหะสถานหรือบริเวณที่พักอาศัยในเมืองที่ประกอบด้วยอาคารเก่าแก่ชำรุดทรุดโทรม มีบริเวณสกปรก รกรุงรัง ประชาชนอยู่กันอย่างแออัดผิดสุขลักษณะต่ำกว่ามาตรฐานจนไม่อาจอยู่อย่างครบครันตามปกติวิสัยมนุษย์ได้ ซึ่งทำให้ไม่ปลอดภัยในด้านสุขภาพและอนามัย ปัญหาเกี่ยวกับชุมชนแออัดนับวันจะเป็นปัญหามากขึ้น ทำให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนต้องเข้ามาทำงานเกี่ยวกับชุมชนแออัดมากขึ้นรวมทั้งกรุงเทพมหานคร (สิริลักษณ์ แก้วคงยศ, 2538 : 113 - 119) ในส่วนของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานครในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของประชาชน สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน คือ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการจัดการศึกษา (กองปกครองและทะเบียนสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, 2539 : 23 - 24) ซึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร

การจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานคร เพื่อบริหารราชการตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 60 ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 สำนัก รวมถึงสำนักงานเขต ซึ่งแต่ละสำนักงานเขตแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ 10 ฝ่าย คือ ฝ่ายอนามัย ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการคลัง ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายศึกษาธิการ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรักษาความสะอาด และฝ่ายพัฒนาชุมชน

ฝ่ายพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานในสำนักงานเขตแต่ละสำนักงานเขต มีหน้าที่ตามมติการประชุมของคณะกรรมการกรุงเทพมหานครที่ 7/2531 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2531 รับผิดชอบดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้

1. เรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพของประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ตลอดจนประสานงานจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิตอันเกิดจากงานอาชีพของชุมชนที่ส่งเสริมขึ้น
2. เรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาประชาชนในชุมชนต่าง ๆ เช่น การพัฒนาเด็กเยาวชน สตรี การเสริมสร้างรายได้ การส่งเสริมการออมทรัพย์ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

3. เรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาชุมชน เกี่ยวกับการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด ให้ดีขึ้น ทั้งด้านกายภาพ สังคมและการปกครอง การจัดที่อยู่อาศัยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สนับสนุนให้มีการร่วมมือของประชาชน แสวงหาผู้นำชุมชน เพื่อช่วยเหลือทางราชการในการจัดระเบียบและพัฒนาชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนสนใจในการพัฒนาชุมชนและที่อยู่อาศัยของตนเอง

ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบของการพัฒนาชุมชน ดังนี้ คือ คนในชุมชน (People or Community Itself) เทคนิคหรือกลุ่มบริการ (Technical or Service Group) การปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐบาล รวมถึงเงินทุน งบประมาณ ที่ใช้ในการช่วยเหลือพัฒนาชุมชน (Local & National Government Their Financial Assistance) และผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน (Community Development Worker) วิธีการพัฒนาชุมชนมีอยู่ 2 วิธี คือ

1. วิธีปฏิบัติด้วยระบบกลุ่ม คือ การนำบุคคลในชุมชนเข้ามารวมกันเป็นกลุ่ม อันทำให้เกิดพลังความสามารถกลุ่มมีอิทธิพลเหนือบุคคล

2. วิธีปฏิบัติงานด้วยการให้การศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ การที่คนเราจะดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนด้วยความผาสุกนั้น การให้การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการเตรียมตัวเพื่อชีวิตและเป็นกระบวนการตลอดชีวิต ดังนั้นบุคคลในชุมชนจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอ (กรุงเทพมหานคร. 2539 : 64 - 65)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หลังจากการได้รับความรู้หรือประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งบุคคลอาจเกิดการเรียนรู้ได้หลายวิธีทั้งที่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการ เรียกว่า การศึกษาในระบบโรงเรียน วิธีที่เข้าอบรม สัมมนา ฟังทักษะเป็นครั้งคราว เรียกว่า การศึกษานอกระบบ กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้จะจัดเป็นโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอาชีพและสารพัดช่าง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 402 - 426)

ประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) โดยผ่านการศึกษาทบทวนระดมความคิดเห็นจากประชาชนในทุกกลุ่ม ทั้งระดับนักวิชาการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปของแนวคิดทิศทางของแผน คือ มีการปรับเปลี่ยนปรัชญา การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้น เรื่องความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทาง

เศรษฐกิจมาสู่การมุ่งเน้นการพัฒนาคน โดยยึดหลักการที่จะให้คนเป็นศูนย์กลางและเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ

เพื่อให้รับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบทิศทางและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในช่วงแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 - 2544) เกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพสังคมเมือง อันได้แก่ การจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาบุคลากรในชุมชนให้มีความรู้ ความสามารถ (กรุงเทพมหานคร. 2535 : 69, 73, 80, 81) สำนักงานเขตแต่ละสำนักงานเขต จึงได้มอบหมายให้ฝ่ายพัฒนาชุมชนดำเนินการพัฒนาชุมชน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรของชุมชนให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานครต่อไปในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ดำเนินการจะเป็นการให้การศึกษาอบรมในระบบโรงเรียน และวิธีการที่นิยม คือ การจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนตามความต้องการของประชาชนแต่ละชุมชน

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นและผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านพัฒนาชุมชน จึงมีความสนใจในเรื่องโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดโดยสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบกับการศึกษาวิจัยโดยตรงในเรื่องนี้ยังไม่มีผู้ใดทำมาก่อน จึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ที่จัดในรอบปีงบประมาณ 2539 เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาวางแผนงานของกรุงเทพมหานคร และในส่วนของผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา จะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดดำเนินการโดยฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาและจัดอันดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา จำนวนตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา อันเป็นแนวทางสำคัญสำหรับจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในชุมชนต่อไป

2. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาใช้ในการพิจารณากำหนดแนวทางการวางแผนการดำเนินงานการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ในระยะต่อไปให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาคือความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน 38 สำนักงานเขต และ 2 สำนักงานเขตสาขา ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 40 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้นเป็นข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

- 3.1.1 เพศ ได้แก่ เพศ ชาย หญิง
- 3.1.2 อายุ ได้แก่ 35 - 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี
- 3.1.3 วุฒิทางการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
- 3.1.4 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
ได้แก่ ต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป
- 3.1.5 พื้นที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ พื้นที่กลุ่มวังหลวง พื้นที่กลุ่มบุรพา พื้นที่
กลุ่มกรุงธนบุรี พื้นที่กลุ่มเจ้าพระยา
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับ
โครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนใน 4 ด้าน คือ
 - 3.2.1 ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
 - 3.2.2 ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
 - 3.2.3 ด้านกระบวนการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา
 - 3.2.4 ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด แนวคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและ
ประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง ความรู้สึก แนวคิดอันเกิดจากประสบการณ์
พื้นฐานข้อเท็จจริงของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจัด
โครงการฝึกอบรมและสัมมนา ในรอบปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 - 30 กันยายน
2539) ใน 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ซึ่งเกี่ยวกับ
หลักการ และความต้องการ อยาได้ มุ่งหมาย ที่ได้รับจากการจัดการจัดโครงการฝึกอบรม
และสัมมนา เป็นการพิจารณาว่า โครงการที่จัดเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการวัตถุประสงค์
ของการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของกรุงเทพมหานคร มากน้อยเพียงใด

1.2 ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ได้แก่ สถานที่
งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ หลักสูตร ฯลฯ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและ

สัมมนา เป็นการพิจารณาว่า มีความพร้อม ความเพียงพอ ความสะดวก ความเหมาะสม มากน้อยเพียงไร

1.3 ด้านกระบวนการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาซึ่งเกี่ยวกับการวางแผน การประสานงาน เทคนิควิธีการ และการประเมินผล เป็นการพิจารณาว่า มีการดำเนินการ และการใช้มากน้อยเพียงไร

1.4 ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการโครงการฝึกอบรม และสัมมนา เป็นการพิจารณาว่าหลังจากการที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม และสัมมนาแล้วมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน หมายถึง ผู้บริหารงานเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนา ชุมชน ในระดับสำนักงานเขตต่าง ๆ ทั้ง 38 สำนักงานเขตและ 2 สำนักงานเขตสาขา ของ กรุงเทพมหานคร

3. ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานที่สังกัด สำนักงานเขต แต่ละสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร และมีหน้าที่ดำเนินการพัฒนาชุมชนใน พื้นที่ที่สำนักงานเขตนั้น ๆ รับผิดชอบมีทั้งหมด 38 สำนักงานเขต และ 2 สำนักงานเขตสาขา

4. ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณ เดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง ชุมชนที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5. โครงการ หมายถึง แผนหรือเค้าโครงตามที่จะกำหนดไว้ ในงานวิจัยนี้ หมายถึง แผนหรือเค้าโครงที่กำหนดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและสัมมนา

6. สัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อ สรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไป ปฏิบัติหรือไม่ก็ได้

7. การฝึกอบรม หมายถึง การให้ความรู้ หรือการให้คำแนะนำ และฝึกหัดเฉพาะ เรื่องให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
นำมาเสนอตามลำดับดังนี้

1. การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร
2. สภาพปัญหาสังคมในกรุงเทพมหานคร
3. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 – 2544)
4. การพัฒนาชุมชน
5. การศึกษานอกระบบโรงเรียน
6. การฝึกอบรมและสัมมนา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2538 รวมทั้งที่แก้ไข
เพิ่มเติม พ.ศ. 2539 ได้บัญญัติการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครไว้
ดังนี้

การแบ่งส่วนราชการในหมวดที่ 3 ส่วนที่ 1 มาตรา 60 ให้จัดระเบียบราชการ
กรุงเทพมหานครออกเป็น

1. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
4. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
5. สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีลักษณะเป็นสำนัก
6. สำนักงานเขต

อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในหมวด 5 มาตรา 89 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายอื่น
ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานครในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งนี้ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร
และตามกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่กรุงเทพมหานคร

2. การทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด

3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5. การผังเมือง

6. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

7. การวิศวกรรมจราจร

8. การขนส่ง

9. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

10. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

11. การควบคุมอาคาร

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

15. การสาธารณสุขโลก

16. การสาธารณสุข การอนามัย และครอบครัว

17. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

18. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

19. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

20. การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยใน

โรงแรมสรรพและสาธารณสถานอื่น ๆ

21. การจัดการศึกษา

22. การสาธารณสุขการ

23. การสังคมสงเคราะห์

24. การส่งเสริมการกีฬา

25. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ

26. การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

27. หน้าที่อื่น ๆ ตามกฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เทศบาลหรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมายหรือกฎหมายระบุเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ 10 ฝ่าย คือ ฝ่ายอนามัย ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการคลัง ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายศึกษา ฝ่ายรายได้ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรักษาความสะอาด และฝ่ายพัฒนาชุมชน

หน้าที่ของฝ่ายพัฒนาชุมชนทุกสำนักงานเขต ของกรุงเทพมหานคร ตามมติของคณะกรรมการกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2531 กำหนดให้ฝ่ายพัฒนาชุมชนมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

1. ในเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1.1 การส่งเสริมอาชีพของประชาชนในชุมชนต่าง ๆ เช่น อาชีพเกษตรกรรม หัตถกรรม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นต้น

1.2 การประสานงานจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิตอันเกิดจากงานอาชีพของชุมชนที่ส่งเสริมนั้น

1.3 การส่งเสริมและประสานงานเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน

1.4 การส่งเสริมการพัฒนาประชาชนในชุมชนต่าง ๆ เช่น การพัฒนาเด็ก การพัฒนาเยาวชน การพัฒนาสตรี การเสริมสร้างรายได้ การส่งเสริมการออมทรัพย์ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

1.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาชุมชนมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและชุมชนต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้งด้านกายภาพ สังคม และการปกครอง

2.2 จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.3 ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชน เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและทางราชการ

2.4 แสวงหาพันธมิตรชุมชนเพื่อช่วยเหลือทางราชการในการจัดระเบียบและพัฒนาชุมชน

2.5 ส่งเสริมให้ประชาชนสนใจในการพัฒนาชุมชนและที่อยู่อาศัยของตนเอง

2.6 ชักจูงให้ประชาชนร่วมมือปฏิบัติงานกับทางราชการ

2.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(มติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2531)

สภาพปัญหาสังคมในกรุงเทพมหานคร

อัตราความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่อัตราการกระจายตัวของเศรษฐกิจยังกระจายอยู่เฉพาะในเมืองหลวง กรุงเทพมหานครมีเนื้อที่ 1,565 ตารางกิโลเมตร แต่มีประชากรที่ทะเบียนบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร 5,584,963 คน ถ้านับรวมประชากรที่เดินทางเข้าออกกรุงเทพมหานครแต่ละวันประมาณ 9 ล้านคน เพื่อเข้ามาทำงานในเขตชั้นใน ซึ่งมีเนื้อที่เพียง 150 ตารางกิโลเมตร จะพบว่ากรุงเทพมหานครกลายเป็นเมืองที่มีความหนาแน่นและแออัดที่สุดของโลกอีกเมืองหนึ่ง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมืองเกิดภาวะที่เราเรียกว่า "คนจนเมือง" เพิ่มขึ้น ปัญหาชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานครจึงขยายตัวอย่างรวดเร็วและกลายเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นการวางระบบผังเมือง การแก้ไขปัญหาที่พักอาศัยเสื่อมโทรม การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การให้บริการด้านการศึกษา การให้บริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ปัจจุบันมีชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานครมี 1,246 แห่ง นับเป็นจำนวนครัวเรือนประมาณ 300,000 ครัวเรือน ในจำนวนนี้เป็นชุมชนแออัดทั่วไป 1,018 แห่ง ชุมชนใต้สะพาน 78 แห่ง และชุมชนบุกรุกคลองอีก 150 แห่ง ซึ่งหากการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงขึ้น ทำให้แหล่งงานและโรงงานต่าง ๆ ยังคงเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ก็เชื่อแน่ว่าจะเป็นแรงดึงดูดแรงงานที่ยากจนจากต่างจังหวัดให้เข้ามาอยู่อาศัยในเขตชุมชนแออัดมากขึ้นด้วย (กรุงเทพมหานคร. 2538 : 2, 14)

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 - 2544)

จากสภาพปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ในฐานะองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อประชาชนโดยตรง จึงจัดทำแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 เป็นการก้าวไปสู่การพัฒนาศักยภาพของคน และการส่งเสริมความร่วมมือของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด กรุงเทพมหานครและหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนา นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ยังได้นำแนวความคิดต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดังต่อไปนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)
2. แผนมหาดไทย ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2540 - 2544)
3. นโยบายผู้บริหารราชการกรุงเทพมหานคร
4. ผลการประเมินผลแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2535 - 2539)
5. ข้อคิดเห็นของหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร
6. ความต้องการหรือความคิดเห็นของประชาชน

นโยบายการพัฒนากรุงเทพมหานครทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสำคัญของภูมิภาคเอเชีย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนากรุงเทพมหานครเจริญเติบโตในทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ การจัดทำแผนพัฒนา กรุงเทพมหานครฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 - 2544) จึงกำหนดทิศทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงความสามารถในการบริหารของกรุงเทพมหานครทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ตลอดจนการบริหารจัดการ โดยมีสาระสำคัญของแผนดังนี้

1. วัตถุประสงค์

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 - 2544) กำหนดวัตถุประสงค์หลักได้ 3 ประการ ดังนี้

1.1 เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่เจริญเติบโตอย่างเป็นระบบ ตามหลักการสากลของการพัฒนาเมือง

1.2 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและสิ่งแวดล้อมของเมือง ให้กรุงเทพมหานคร เป็น "เมืองที่น่าอยู่"

1.3 เพื่อให้การบริการสังคมแก่ประชาชนเป็นไปอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ด้อยโอกาสในสังคม

2. เป้าหมายหลัก

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540 - 2544) กำหนดเป้าหมายหลักไว้ดังนี้

2.1 พัฒนารูปแบบเมืองกรุงเทพมหานครทั้งผังเมืองรวมและผังเฉพาะ (ผังท้องถิ่น) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตของเมือง

2.2 พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้ตามเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม

2.3 พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและลดมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง กากของเสีย และของเสียอันตรายอื่น ๆ

2.4 พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการบริการสังคม ให้ทั่วถึง อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

3. โครงสร้างของแผน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร รวม 6 แผนสาขา ดังนี้

3.1 แผนสาขารูปแบบเมืองและการใช้ที่ดิน

3.2 แผนสาขาการจราจร การขนส่ง และสาธารณูปโภค

3.3 แผนสาขาสีเขียวและสิ่งแวดล้อม

3.4 แผนสาขาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

3.5 แผนสาขาการบริหารและการปกครอง

3.6 แผนสาขาการคลัง

4. สำคัญของแผนสาขา

แผนสาขา มีสำคัญสรุปได้ดังนี้

4.1 แผนสาขางผังเมืองและการใช้ที่ดิน

- 4.1.1 ปรับปรุงผังเมืองกรุงเทพมหานครฉบับใหม่
- 4.1.2 วางผังท้องถิ่น (ผังเขต) และผังเฉพาะบริเวณ
- 4.1.3 จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานทุกด้านเกี่ยวกับที่ดิน
- 4.1.4 วางผังปรับปรุงฟื้นฟูและพัฒนาบริเวณพื้นที่เสื่อมโทรม และพื้นที่ที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์
- 4.1.5 จัดรูปที่ดินในพื้นที่ที่กำหนดให้เกิดผลอย่างน้อย 1 แห่ง
- 4.1.6 จัดตั้งศูนย์ชุมชนชนเมือง
- 4.1.7 วางผังระบบคมนาคมขนส่ง และระบบโครงข่ายถนนสายหลักสายรองให้เชื่อมโยงกัน
- 4.1.8 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่สาระของผังเมืองรวมกรุงเทพมหานคร และแนวทางการพัฒนาเมืองด้านต่าง ๆ
- 4.1.9 จัดหาพื้นที่ที่ยังมีการใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่มาจัดทำสวนสาธารณะหรือพัฒนาเป็นพื้นที่สีเขียวของเมือง

4.2 แผนสาขาการจราจร การขนส่ง และสาธารณูปโภค

- 4.2.1 ก่อสร้างปรับปรุงถนน ตรอก ซอย สะพาน อุโมงค์บริเวณทางแยก ทางกลับรถและก่อสร้างถนนและสะพานตามแนวพระราชดำริ
- 4.2.2 ก่อสร้างระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร และระบบขนส่งมวลชนเสริมในรูปแบบอื่น ๆ
- 4.2.3 ขยายการติดตั้งสัญญาณไฟฟ้าจราจร เป็นพื้นที่ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- 4.2.4 ปรับปรุงระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.5 ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาจราจรให้ประชาชนรับทราบ

4.3 แผนสาขาสีเขียวแวดล้อม

- 4.3.1 การพัฒนาสภาวะแวดล้อม

4.3.2 การป้องกันน้ำท่วมและการระบายน้ำ

4.3.3 การบำบัดน้ำเสีย

4.3.4 การจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และของเสียอันตราย

4.3.5 การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

4.4 แผนสาขาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

4.4.1 ให้เด็กและเยาวชน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสได้รับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบอย่างจริงจัง

4.4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม

4.4.3 เพิ่มขีดความสามารถในการจัดบริการด้านการแพทย์และ
สาธารณสุข การให้บริการเชิงรุก การประกันสุขภาพ การเข้าถึงบริการ โดยเฉพาะกลุ่มด้อย
โอกาส

4.4.4 เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพประชากร

4.4.5 พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของประชาชนในชุมชน

4.5 แผนสาขาการบริหารและการปกครอง

4.5.1 ศึกษารูปแบบและระบบบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้
เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม

4.5.2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล พัฒนาข้าราชการทุกระดับและ
สายงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.3 ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากรุงเทพมหานคร

4.5.4 ให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว มีความเสมอภาค

4.6 แผนสาขาการคลัง

4.6.1 ให้กรุงเทพมหานครสามารถกำหนดประมาณการรายรับในส่วน
ของรายได้ประจำตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีเพิ่มขึ้น เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 16 ต่อปี

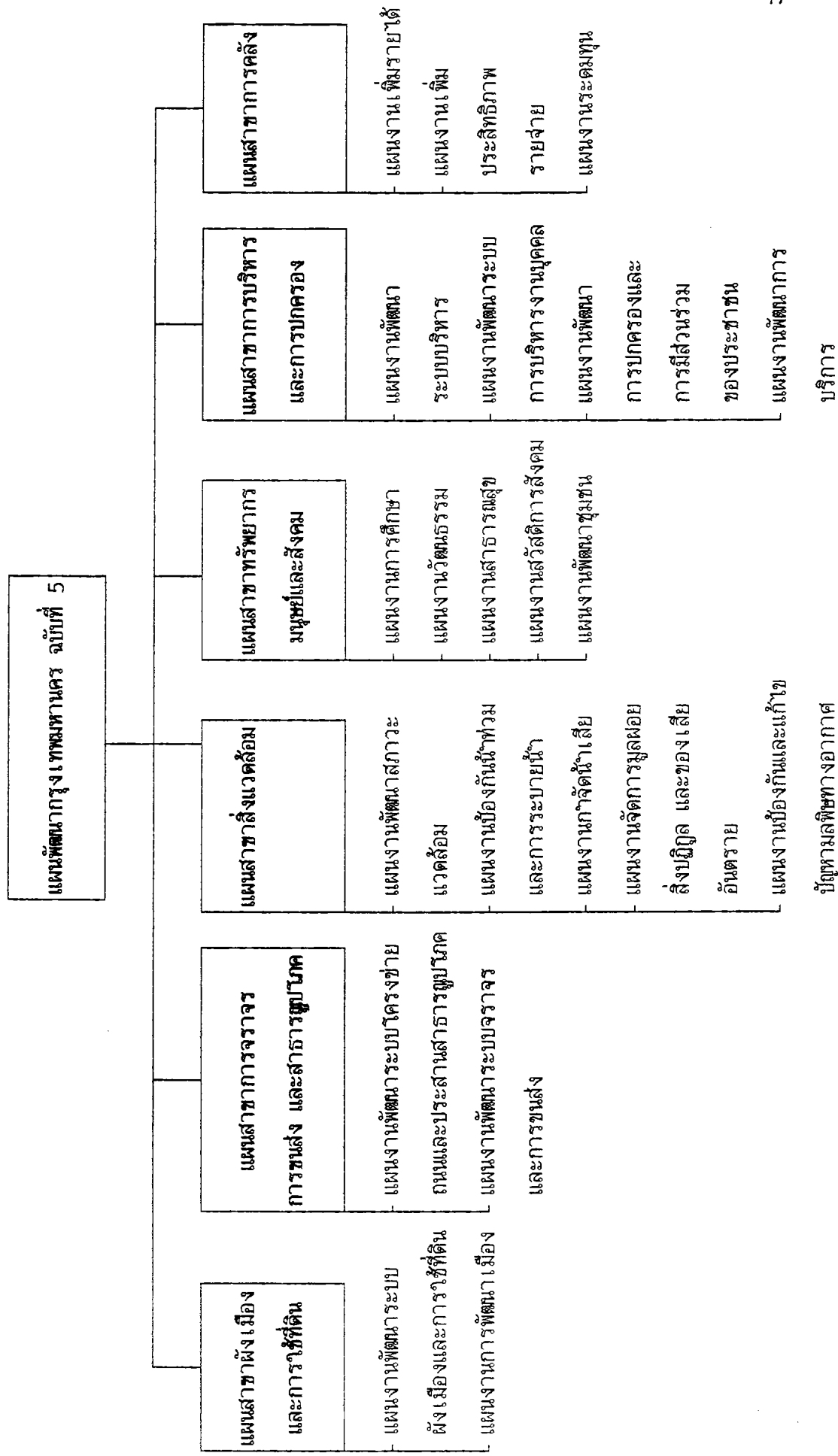
4.6.2 ให้มีการจัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อเป็นงบลงทุนเฉลี่ยไม่
น้อยกว่าร้อยละ 55 ต่อปี

4.6.3 ให้มีการก่องหน้ผูกพันงบประมาณแต่ละปีเฉลี่ยไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 55

4.6.4 ให้มีการก่อกำเนิดผู้ลงทุนประมาณแต่ละปีเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

4.6.5 ให้มีการระดมทุน และร่วมลงทุนกับภาคเอกชนในลักษณะการให้สัมปทาน การให้เอกชนมาร่วมลงทุนกับกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น ในช่วงของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5

4.6.6 ให้มีลักษณะการระดมทุนโดยการกู้หรือออกพันธบัตร ในช่วงของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5



ปัญหามลพิษทางอากาศ
เสี่ยง และควมสั่นสะเทือน

การพัฒนาชุมชน

Dr.T.R.Batten ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาคนของสหราชอาณาจักร กล่าวว่า จากประสบการณ์ในหลายประเทศแสดงให้เห็นว่า การใช้แนวปฏิบัติแบบสั่งการ (Directive Approach) นั้นเป็นผลดีในการพัฒนา "วัสดุ" มากกว่าการพัฒนา "คน" (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2526 : 89) ดังนั้น จึงได้วางหลักการทำงานกับประชาชนแบบช่วยให้เกิดความคิด (Non-Directive Approach) ไว้ว่ากิจกรรมทุกกิจกรรมจะต้องให้ประชาชนได้มีโอกาสคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการด้วยตนเอง โดยที่การพัฒนาชุมชนเป็นการทำงานร่วมกับ (Work With) ประชาชนมิใช่เป็นการทำเพื่อ (Work For) ประชาชน บทบาทของนักพัฒนาชุมชนจึงเป็นผู้กระตุ้น และชี้แนะให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา หรือหาทางสนองความต้องการของตน จึงเห็นได้ว่างานพัฒนาชุมชนมิใช่เป็นงาน หรือกิจกรรมอะไรที่ใครจะเป็นคนปฏิบัติ โดยไม่สนใจหลักวิชาการ แท้จริงแล้วการศึกษาและมีความรู้อย่างถ่องแท้ในเรื่องการพัฒนาชุมชนจะช่วยให้การปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน

ประการแรก ตั้งอยู่บนรากฐานอันมั่นคงแห่งความศรัทธาในตัวเองว่า เป็นทรัพยากรที่มีความหมายและสำคัญที่สุด มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นถ้ามีโอกาส การพัฒนาทั้งหลายจะปราศจากผลสิ้น ถ้าหากมองข้ามในเรื่องการพัฒนาบุคคลแต่ละคนให้มีทรรศนะที่ถูกต้องและมีขีดความสามารถสูงขึ้น

ประการที่สอง การพัฒนาชุมชนก็คือ ความศรัทธาในเรื่องความยุติธรรมของสังคม (Social Justice) การมุ่งจัดความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำต่ำสูงที่เห็นได้ชัดในหมู่มวลชนนั้นเป็นเรื่องที่อารยะสังคมพึงยึดมั่น

ประการสุดท้าย ความไม่รู้ ความต้อตึง และการใช้กำลังบังคับ เป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา และความเจริญรุดหน้าจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยวิธีการให้การศึกษาเท่านั้น การให้การศึกษาและให้โอกาสจะช่วยดึงพลังซ่อนเร้นในตัวคนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการพัฒนาจะมีประสิทธิภาพได้ก็จะต้องยึดหลักการรวมกลุ่มและการทำงานกับกลุ่ม เพราะมนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมจะช่วยให้คนได้เจริญเติบโตโดยเร็วที่สุด

คำว่า "การพัฒนาชุมชน" ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า "Community Development" ซึ่งเป็นคำที่ใช้และเข้าใจกันในระหว่างประเทศ ในความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเจริญของชุมชนที่ยังล้าหลังในทางเศรษฐกิจและสังคม โดยระดมกำลังทรัพยากรในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้ดีขึ้น

การพัฒนาชุมชนนี้ริเริ่มขึ้นโดยประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรก โดยที่อังกฤษได้กำหนดโครงการที่จะช่วยเหลือให้ประชาชนในประเทศอาณานิคมได้มีการปกครองตนเองเริ่มแรกทีเดียว ประเทศอังกฤษเรียกงานนี้ว่า "การศึกษามวลชน" (Mass Education) ต่อมาในปี 2491 ที่ประชุมสมัยฤดูร้อนของมหาวิทยาลัยเคมเบริดจ์ได้ประชุมกันเรื่อง "การปกครองในแอฟริกา" ได้เสนอให้ใช้คำว่า "การพัฒนาชุมชน" แทนคำว่า "การศึกษามวลชน" ตั้งแต่นั้นมา การพัฒนาชุมชนจึงกลายเป็นงานนโยบายสำคัญของรัฐบาลอังกฤษ โดยถือเป็นงานอันดับแรกที่ต้องทำ เพื่อช่วยเร่งเวลาให้ดินแดนทุกแห่งในปกครองอังกฤษ มีสิทธิปกครองตนเองเร็วขึ้น งานพัฒนาชุมชนจึงแพร่หลายอยู่ในหมู่อาณานิคมของประเทศอังกฤษ และค่อย ๆ เริ่มเป็นโครงการแห่งชาติในประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ ๆ จนแพร่หลายและขยายออกไปอย่างกว้างขวางสู่ประเทศต่าง ๆ ที่กำลังพัฒนาในทุกสาขาของโลก

โดยที่การพัฒนาชุมชนเป็นขบวนการพัฒนาสังคมใหม่ คำจำกัดความหรือความหมายของการพัฒนาชุมชน จึงแตกต่างกันออกไปในแบบฉบับและวิธีการของแต่ละประเทศแต่ละสังคม ซึ่งมักจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และวัตถุประสงค์ของผู้ที่ทำการพัฒนาและรัฐบาลนั้น ๆ (จิรพรรณ กาญจนะจิตตรา. 2536 : 5)

หลักการพัฒนาชุมชน

องค์การสหประชาชาติได้ประมวลหลักการพัฒนาชุมชนจากประสบการณ์ในประเทศต่าง ๆ ซึ่งปรากฏว่าโครงการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จแล้วนั้น ได้เน้นหลักการดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่จะทำนั้นจะต้องสนองความต้องการขั้นมูลฐานของชุมชนโครงการแรกควรจะเริ่มขึ้นจากความต้องการที่ประชาชนแสดงออกมา
2. การปรับปรุงท้องถิ่น อาจจะทำให้ได้โดยความพยายามของเจ้าหน้าที่วิชาการในแต่ละสาขา แต่การพัฒนาชุมชนที่จะให้ได้ผลเต็มที่ และมีความสมดุลนั้น จำต้องอาศัยการร่วมมือกัน ประสานงานกัน และการวางโครงการอเนกประสงค์ (Multipurpose Programmes)

3. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนมีความสำคัญพอกับความสำเร็จในทางวัตถุ ตามโครงการของชุมชนในระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนา

4. การพัฒนาชุมชนจะต้องมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรมของชุมชนให้มากขึ้นและดีขึ้น ปรับปรุงรูปแบบของรัฐบาลท้องถิ่นที่มีอยู่ และเปลี่ยนไปสู่ การปกครองท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพอย่างจริงจังในท้องถิ่นที่มีการปกครองท้องถิ่นยังไม่เข้ารูปเข้ารอย

5. การค้นหา ส่งเสริม และการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นควรจะต้องเป็นวัตถุประสงค์สำคัญ ในโครงการใด ๆ ก็ตาม

6. การจัดให้สตรีและเด็ก มีส่วนร่วมในโครงการชุมชนให้มากขึ้นจะเป็นการช่วย สนับสนุนโครงการพัฒนาให้มีพลังเข้มแข็งขึ้น และยังจะช่วยขยายขอบเขตของงานให้กว้างขวาง และยาวนานอีกด้วย

7. เพื่อให้ได้ผลอย่างเต็มที่ โครงการช่วยตนเองของชุมชน จำต้องอาศัยความช่วยเหลืออย่างจริงจังและกว้างขวางจากรัฐบาล

8. การนำโครงการพัฒนาชุมชนแห่งชาติออกปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยการกำหนดนโยบาย อันแน่นอน การวางระเบียบวิธีปฏิบัติในการบริหาร โดยเฉพาะการเลือกสรรและการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ การระดมทรัพยากรของท้องถิ่นและของชาติมาใช้ และการจัดให้มีการวิจัย ทดลอง และประเมินผล

9. ทรัพยากรจากองค์การอาสาสมัคร ซึ่งไม่ใช่ของรัฐบาลควรจะถูกนำมาใช้ให้เป็น ประโยชน์อย่างเต็มที่ในโครงการพัฒนาชุมชน ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่น ระดับชาติ หรือระหว่าง ประเทศ

10. ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ชนานควมรู้ กับการพัฒนาของชาติเป็นส่วนรวม

นอกจากนั้น Professor A. Dunham (กรุงเทพมหานคร. 2539 : 62) ยังได้ ให้หลักการไว้ 4 ประการ คือ

1. โครงการจะต้องรวมจุดอยู่ที่ความต้องการทั้งหมดของชุมชน
2. กระตุ้นให้เกิดการช่วยเหลือตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการ
3. ความช่วยเหลือทางวิชาการจากองค์รัฐบาล หรือองค์การอาสาสมัครทั้งใน ด้านบุคคล เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ หรือเงิน

4. การฝึกกิจกรรมของวิชาการต่าง ๆ เช่น เกษตร สัตวบาล สาธารณสุข การศึกษา เศรษฐศาสตร์ การทำงานกับสตรี เด็ก และเยาวชน และอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือชุมชน

วิธีการพัฒนาชุมชน

การปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนั้น มีวิธีการอยู่ 2 วิธีด้วยกันคือ

1. โดยวิธีปฏิบัติงานด้วยระบบกลุ่ม คือ การนำบุคคลในชุมชนเข้ามารวมกันเป็นกลุ่ม อันทำให้เกิดพลังความสามารถกลุ่มมีอิทธิพลเหนือบุคคล ถ้าหากกลุ่มมีความเข้มแข็งก็จะสามารถทำให้เกิดพลังการต่อรองสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน สร้างเสริมความมั่นคงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา วัฒนธรรมของบุคคลในชุมชนได้เป็นอย่างดี ความสำเร็จของการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนั้นขึ้นอยู่กับกิจกรรมของกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่มว่ามีพลังความสามารถในการพัฒนาด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด

2. โดยวิธีปฏิบัติงานด้วยการให้การศึกษาอบรมนอกระบบโรงเรียน คือ การที่คนเราจะดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนด้วยความพาสักนั้น การให้การศึกษาอบรมนอกระบบโรงเรียนเป็นการเตรียมตัวเพื่อชีวิตและ เป็นขบวนการตลอดชีวิต ดังนั้นบุคคลในชุมชนจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ชีวิตอยู่ได้ในลักษณะพอดี ไม่ว่าบุคคลนั้น ๆ จะมีอายุ 18 หรือ 80 ปีก็ตาม เช่น การเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพประจำวันของเขา เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ทักษะในการแก้ปัญหาในการดำรงชีวิต และทักษะในการรู้จักตัดสินใจด้วยเหตุผล อันที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้น สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างซับซ้อนได้

เมื่อพิจารณาถึงการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการพัฒนาชุมชนเขตเมือง กรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก จากการนำเอาวิธีการพัฒนาชุมชนมาใช้ในการดำเนินงานมากกว่าสามทศวรรษน่าจะเป็นตัวชี้วัดได้ถึงการศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานพัฒนาชุมชนเป็นงานเสริมสร้างขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการพัฒนาประเทศให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน อันเป็นการปูพื้นฐานไปสู่การครองตนตามระบบประชาธิปไตย และการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้จำเป็นต้องอาศัยอำนาจการพัฒนาเข้าผสมผสานด้วย และที่มาของอำนาจการพัฒนานี้ก็คือ พลังชุมชนนั่นเอง

ในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร 1,565 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรทั้งหมด 5,584,963 คน เป็นชาย 2,746,352 คน เป็นหญิง 2,838,611 คน และมีจำนวนบ้าน 1,703,128 หลัง (สำนักทะเบียนกลางกรมการปกครอง. 2539 : 1) ในพื้นที่และจำนวนประชากร รวมทั้งจำนวนบ้านดังกล่าวจะเป็นชุมชนแออัดและประชากร จำนวนบ้านในชุมชน ดังนี้ จำนวนชุมชนแออัด 1,246 แห่ง จำนวนประชากร 1,247,175 คน จำนวนบ้าน 208,139 หลัง(กรุงเทพมหานคร. 2539 : 91 - 92) จะเห็นได้ว่าจำนวนประชากรในชุมชนมีถึงหนึ่งในห้าของประชากรของกรุงเทพมหานคร และจำนวนบ้านเรือนในชุมชน มีจำนวน 12% ของจำนวนบ้านทั้งหมดในกรุงเทพมหานคร นับได้ว่าเป็นจำนวนไม่น้อย ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงมีนโยบายในการพัฒนาชุมชน

จากการสัมมนาผู้บริหารงานพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2539 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้มอบนโยบาย เรื่อง "ประชาคมเมือง" ซึ่งเป็นมิติใหม่ในการบริหารเมืองสำหรับนำมาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวความคิดในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

งานพัฒนาชุมชนเป็นงานสำคัญที่จะนำการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ขึ้นตอนในการเผยแพร่การพัฒนาก่อสร้างชุมชน การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน จะต้องกำหนดรูปแบบให้เหมาะสม สอดคล้องในแต่ละเขต ซึ่งควรมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. สืบรวจกลุ่มองค์กรประชาคมที่เป็นกลุ่มเป็นเหล่าในแต่ละเขตปกครองว่ามีจำนวนเท่าไร มีกิจกรรมที่เกิดจากการปรึกษาหารือ รวมทั้งตัวของประชาชนว่ามีจำนวนเท่าไร มีกิจกรรมที่เกิดจากการปรึกษาหารือในหมู่ประชาชนอย่างไร

2. ส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันของประชาชนโดยมุ่งเน้นไปถึงการรวมตัว เพื่อหารือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้น

3. พัฒนาการพัฒนากลไกสนับสนุนกลุ่มประชาชน และอาจไปขอความร่วมมือจากสมาชิกสภากรุงเทพมหานครและสมาชิกสภาเขต ในการเชื่อมต่อในองค์กรที่ไปยังส่งเสริมในขั้นตอนที่ 2 โดยให้มีการเชื่อมโยงกันไปในเรื่องของการคิดการทากิจกรรมร่วมกัน

นอกจากนี้แล้วในปี พ.ศ. 2540 กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีการดำเนินงานตามข้อเสนอของประธานคณะกรรมการบริหารด้านที่อยู่อาศัยและชุมชนแออัด ซึ่งมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชน จำนวน 7 โครงการ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 89,975,280 บาท คือ

- 3.1 โครงการสำรวจและประชาสัมพันธ์การจัดทำทะเบียนบ้านและใบเกิด
- 3.2 โครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
- 3.3 โครงการแก้ไขปัญหาลำไ้ที่
- 3.4 โครงการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ชุมชน
- 3.5 โครงการส่งเสริมการศึกษาในชุมชนแออัด
- 3.6 โครงการพัฒนาเยาวชน
- 3.7 โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

เกี่ยวกับโครงการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ชุมชน กรุงเทพมหานคร มีแผนงานพัฒนา
ศูนย์ชุมชน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดตั้งศูนย์ชุมชนในทุกชุมชน
2. ส่งเสริมให้ศูนย์ชุมชนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีจริตประเพณีอันดีงาม
3. ให้ศูนย์ชุมชนประสานกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อจัดให้มีการฝึกอาชีพด้านต่าง ๆ
4. ส่งเสริมการรวมกลุ่มขององค์กรประชาชนทุกรูปแบบ
5. การสนับสนุนความช่วยเหลือของรัฐต่อชุมชนควรผ่านศูนย์ชุมชน
6. ให้มีการแก้ไขปรับปรุงระเบียบกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้อง
7. จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ศูนย์ชุมชน
8. จัดตั้งกลุ่มผู้นำอาสาสมัครในชุมชน
9. พลักดันให้ศูนย์ชุมชนที่ได้รับการเลือกตั้งโดยกรุงเทพมหานคร ได้รับการยอมรับจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. ประสานและพนักงกำลังศูนย์ชุมชนต่าง ๆ เช่น เครือข่ายกลุ่มสตรี เครือข่ายกลุ่มอาชีพ เครือข่ายกลุ่มเยาวชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม
11. ส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนให้เป็นระบบ และมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น โรงเรียนชุมชน วิทยาลัยชุมชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ และประสบการณ์ในการดำรงชีวิต (กรุงเทพมหานคร. 2539 : 69 - 81)

การศึกษานอกระบบโรงเรียน

ปฐม นิคมานนท์ (2528 : 51) ให้ความหมายว่าเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนตามปกติทั่วไป ซึ่งอาจจัดเป็นกิจกรรมอิสระหรือในลักษณะร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ ก็ได้ โดยมีจุดประสงค์ที่จะสนองความต้องการด้านการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้

คุมส์ (วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด. 2536 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Coombs. 1972 : 4) ได้ให้คำนิยามของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า

"การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาทุกประเภทที่จัดขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนตามปกติกิจกรรมเหล่านี้จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ตามแต่กลุ่มบุคคลจะสนใจ อาจจะเป็นกิจกรรมที่เสริม หรือต่อเนื่องกับกิจกรรมการศึกษาในโรงเรียน หรือบางกรณีอาจจัดขึ้นเพื่อเป็นตัวเลือกหรือจัดขึ้น เพื่อทดแทนการมานั่งในโรงเรียนก็ได้" สำหรับ Paul Chang ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า เป็นการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล 3 ประเภท โดยไม่คำนึงถึงอายุเป็นเกณฑ์ นั่นคือ

1. ประชาชนที่ไม่ได้รับการศึกษาจากโรงเรียน และกลายเป็นบุคคลที่อ่าน เขียนไม่ได้
2. ประชาชนที่ได้รับการศึกษาบ้าง แต่ด้วยเหตุผลบางประการ จึงจำเป็นต้องออกจากโรงเรียนเสียก่อน
3. ประชาชนที่ได้รับการศึกษาระดับหนึ่ง และภายหลังเข้าทำงานมีความจำเป็นต้องประสงค์ที่จะศึกษาเพิ่มเติม

ส่วน โนลส์ (วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด. 2526 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Knowles. 1962 : 21) ก็ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งคนทั้งหญิงและชายจะเรียนรู้ต่อไปหลังจากที่สำเร็จการศึกษามาสถกติ (การศึกษาในระบบ) ลงแล้วหรือหมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้น สำหรับผู้ใหญ่ทั้งหญิงและชาย ซึ่งจัดขึ้นตามสถาบันต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะทางการศึกษา และประเทศไทยซึ่งคณะ เลขาธิการการประชุมสัมมนาการศึกษา นอกโรงเรียนที่จัดขึ้นโดยกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย มูลนิธิเพรเตอร์คินอร์แมนแห่งประเทศไทยเยอรมันนี และ เวิลด์ เอดูเคชั่น แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา

ได้ให้คำนิยามไว้ว่า "การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหลาย ที่อยู่นอกระบบชั้นเรียนของโรงเรียนภาคปกติ"

ปรัชญาการศึกษานอกโรงเรียน

ปรัชญาการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นมากที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจน เพื่อผู้จัดการศึกษาจะได้ยึดเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุถึงจุดหมายเดียวกัน และควรเขียนปรัชญาการศึกษาออกมาในเชิงพฤติกรรมได้ สำหรับปรัชญาการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ยังไม่กำหนดไว้อย่างแน่นอน แต่ก็มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียนไว้ ซึ่งอาจจะนำมาเป็นปรัชญาสำหรับการศึกษานอกโรงเรียนก็ได้เช่นกัน เช่น Paul Bergevin ได้เขียนถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ในหนังสือ A Philosophy for Adult Education เมื่อ ค.ศ. 1967 พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้บรรลุถึงความสุข และมีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย
2. เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจตนเอง ความถนัดตามธรรมชาติ ชีตจำกัดความสามารถของตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น
3. เพื่อช่วยให้ผู้ใหญ่ตระหนักและเข้าใจถึงความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิต (Life-long Education)
4. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ก้าวหน้าไปตามกระบวนการวิวัฒนาการ ทั้งทางด้านจิตใจ และร่างกาย ทางสังคม ทางวัฒนธรรม ทางการเมือง และทางอาชีพ
5. เป็นการจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการในการดำรงชีวิต (อ่านออกเขียนได้) ทักษะทางวิชาชีพ และสุขภาพอนามัยที่ดี

สำหรับปรัชญาการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2526 : 3) นั่นคือการจัดการศึกษาช่วยให้ผู้เรียนนำไปใช้ปรับปรุงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกคนมีจุดรวมของความต้องการที่เหมือนกัน คือต้องการความสุข วิธีทางที่จะช่วยให้คนบรรลุความสุขได้ก็โดยการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตัวเรา หรือปรับปรุงตัวเราและสังคมทั้งสองด้านให้ประสมกลมกลืนซึ่งกันและกัน หรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีไปสู่อะไรที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนและการเป็นคนคิดเป็น

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2526 : 1 - 5) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างให้ประชาชน คิดเป็น แก้ปัญหา ภาควิชาในความเป็นมนุษย์ของตนเอง รู้จักทำงานโดยตนเองและร่วมกับผู้อื่น อันจะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิต

3. เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาวิชาชีพตามความต้องการของบุคคล สังคมและความเหมาะสมของท้องถิ่น

4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มากขึ้น

5. เพื่อให้ประชาชนอ่านออก เขียนได้ และรักการอ่าน ตลอดจนคิดเลขเป็น จะได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

6. เพื่อให้ประชาชนได้พัฒนาตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เพื่อส่งเสริมศีลธรรม และวัฒนธรรมอันดีของชาติ

จรรยา พานิชย์พลินไชย (2528 : 24 - 25) ได้สรุปถึงแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. มุ่งที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด

2. จัดโดยให้สัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

3. เน้นให้เห็นความสำคัญของการให้ความรู้ ความชำนาญ การสร้างสรรค์ต่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ปลุกฝังทัศนคติและค่านิยมที่ดีของไทย

4. กำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตร และการดำเนินงานให้สนองตามความต้องการของส่วนบุคคลและส่วนรวม

5. ควรพิจารณากำหนดเนื้อหาในเรื่องช่วยแก้ปัญหาเร่งด่วนของประเทศ

6. ควรกำหนดเป็นโครงการหรือหาวิธีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและช่วยเหลือตนเองบ้าง

ศุภร ศรีแสน (2527 : 213 - 214) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในประเทศกำลังพัฒนา

บทบาทของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับในประเทศพัฒนาแล้ว ขอบข่ายและบทบาทของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในประเทศกำลังพัฒนาจะแตกต่างกันไปอย่างมาก โดยเฉพาะในเขตชนบท เนื่องจากการศึกษาในระบบโรงเรียนของประเทศเหล่านี้ยังพัฒนาไม่สมบูรณ์เต็มที่ การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงต้องรับ "งานค้าง" (Unfinished Business) จากระบบโรงเรียนปกติทั้งชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา งานการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงต้องมาเริ่มต้นกันใหม่ โดยเป็นความรู้ 3R's (ศุภร ศรีแสน. 2527 : 213 - 214 ; อ้างอิงมาจาก คู่มือ. 2516 : 4)

งานการศึกษานอกระบบโรงเรียนของไทย ส่วนใหญ่คงเลียนแบบงานการศึกษาในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบโรงเรียนปกติได้หาความรู้ให้กับตัวเอง แต่การศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ เช่น กลุ่มสนใจเมืองไทย ก็ทำได้ผลดีและกระจายไปทั่วประเทศ

ฮาร์โบลัน (ศุภร ศรีแสน. 2527 : 214) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหน้าที่ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในสังคมกำลังพัฒนาไว้ 3 ประการ คือ

1. ให้บริการทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งอยู่นอกเหนือขอบข่ายของการศึกษาในระบบโรงเรียน เช่น คนงานได้มาเรียนเพิ่มเติมทั้งด้านความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ เป็นต้น
2. การศึกษานอกระบบโรงเรียนนอกจะถือได้ว่าเป็นทางเลือกอีกอันหนึ่ง หรือสิ่งทดแทนการศึกษาในระบบโรงเรียน
3. การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นวิธีเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่ได้ในโรงเรียนภาคปกติ

การศึกษานอกระบบโรงเรียนอาจจะเป็นหนทางเดียวที่จะให้ประชากรส่วนใหญ่ในหลาย ๆ ประเทศได้มีโอกาสเล่าเรียน

เชียร์ศรี วิวิธสิริ (22535 : 101 - 107) ได้กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการศึกษา ผู้ใหญ่ว่ามีมากมายหลายรูปแบบ ผู้สอน ผู้เรียน สามารถเลือกใช้เทคนิคและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ โดยให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือวิธีการ (Method) และต้องไม่ลืมว่า

"ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ใดดีที่สุดเพียงเทคนิคเดียว" และ

"ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ใดแต่เพียงเทคนิคเดียวที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์" ซึ่งวิธีการ (Methods) เทคนิค หรือ กลวิธี (Techniques) ที่ใช้ในการเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ มีดังนี้

1. การถ่ายทอดความรู้เป็นรายบุคคล (Individual Contact)

เทคนิคที่ใช้กับรายบุคคล มีหลายเทคนิค ดังเช่น การเยี่ยมบ้านหรือที่ทำงาน (Home Visits) การตั้งหน่วยบริการให้คำแนะนำ (Office Calls) การสอนแนะ (Coaching Individual Work) การเรียนการสอนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction) การเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์ (Radio - Correspondence Program) ห้องสมุดประชาชน (Community Library) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Community Learning Center) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-study) จากสื่อต่าง ๆ หรือจากแหล่งวิทยาการในชุมชน (Community Resources) เป็นต้น

2. การถ่ายทอดความรู้ให้เป็นกลุ่ม (Group Contacts)

เทคนิคที่ใช้กับกลุ่มมีให้เลือกใช้มากมายดังต่อไปนี้ การสนทนาแลกเปลี่ยนทัศนะ (Talk/Dialogue) การอธิบาย/บรรยาย (Lecture) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การสัมมนา (Seminar) การจัดทัศนศึกษา (Field Trip/Tour) การจัดนิทรรศการและการแสดงตัวอย่าง (Exhibition and Model) การให้คำปรึกษากลุ่ม (Group Counselling) การฝึกอบรม (Training) การชุมนุมปาฐก หรือการบรรยายเป็นชุดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Symposium) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) การสอนแบบแบ่งหมู่ทำงาน (Syndicate) การสอนเป็นคณะ (Team Teaching) การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group-dynamics) เป็นต้น

3. การถ่ายทอดความรู้ให้มวลชน

การถ่ายทอดความรู้ให้มวลชน ทำได้โดยอาศัยสื่อมวลชน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ประเภทใหญ่ คือ

- สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ (Printed Materials)
- ภาพยนตร์ (Filmes) ให้ความรู้ ความบันเทิง โดยการสร้างเป็นเรื่องราว
- วิทยุกระจายเสียง (Radio) ทางสถานีจะมีผู้จัดรายการวิทยุออกอากาศไปยังมวลชนผู้รับฟังเป็นประจำทุกวัน

- วิทยุโทรทัศน์ (Television) เช่นเดียวกับวิทยุกระจายเสียง แต่เป็นการส่งทั้งภาพและเสียงออกอากาศไปสู่มวลชน

- สื่อเฉพาะกิจหรือสื่อพื้นบ้าน (Folk Media) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อให้ความรู้ ความบันเทิงแก่กลุ่มคนจำนวนมากจัดขึ้นมาเฉพาะเรื่อง เฉพาะสถานที่

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2530 : 110, 126 - 127) กล่าวว่า เนื่องจากกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีขอบข่ายกว้างขวาง อีกทั้งมีหน้าที่ที่จัดบริการการศึกษาให้แก่ประชากรเป็นจำนวนมาก ในสังคมไทยปัจจุบันมีหน่วยงานที่จัดดำเนินการการศึกษานอกระบบโรงเรียนอยู่หลายหน่วยงานด้วยกัน ทั้งหน่วยงานของรัฐบาล และหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างและรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดการการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดในลักษณะต่าง ๆ ของรัฐบาลคือ

โครงการอบรมประชาชนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการ มีหลักการและแนวทางในการดำเนินงาน คือ

1. จัดอบรมประชาชนที่เป็นผู้นำกลุ่ม เช่น กลุ่มเกษตรกรแม่บ้าน และคณะกรรมการต่าง ๆ ของกิจกรรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองและชุมชน

2. จะดำเนินการในจังหวัดที่มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หลักสูตรที่จัดเกี่ยวกับจัดอบรมผู้นำกลุ่มและประชาชนด้านอาชีพและความต้องการของหมู่บ้านระยะสั้น ของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) มีหลักการและแนวทางการดำเนินงาน คือ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการร่วมมือกันจัดทำหลักสูตร วางแผนฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมตามแผน ประเมินผลและติดตามผลเป็นระยะ

การฝึกอบรมและสัมมนา

จากหนังสือพจนานุกรม (2525 : 568, 809, 810) ได้แยกคำว่า ฝึกและอบรมออกจากกัน โดยให้ความหมายเฉพาะคำว่าฝึก คือ การให้ความรู้ ความเข้าใจจนทำเป็นและชำนาญ ส่วนอบรม หมายถึง การแนะนำพร่ำสอนให้ซึมซาบจนติดเป็นนิสัย หรือการแนะนำ ชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการ สัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็น

หาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติ หรือไม่ก็ได้

กลยา ตันติผลาชีวะ (2527 : 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมมากในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของคนที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ และใช้เวลาสั้นกว่าการศึกษาต่อ การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในงานที่จำเป็นมีกำเนิดมาตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 เป็นต้นมา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการคนในสาขาต่าง ๆ มากขึ้น การผลิตตามระบบการศึกษาแต่เพียงอย่างเดียวไม่ทันกับความต้องการ การฝึกอบรมจึงถูกนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหา ช่วยให้สามารถพัฒนาคนได้ตรงกับความต้องการ

จิระ ประวาฬพฤกษ์ (2528 : 8 - 10, 93 - 97) กล่าวถึง การฝึกอบรมว่ามีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นกระบวนการ (Process) หนึ่งในการพัฒนาองค์การและเป็นการกระทำเนื่องกันไปด้วยไม่หยุดยั้ง
2. การกระทำทั้งหมดมุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ
 - 2.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledges)
 - 2.2 เพิ่มพูนทักษะ (Skills) หรือความชำนาญ
 - 2.3 เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes)
3. เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของบุคคล อันก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมไม่ว่าจะกระทำด้วยวิธีใดหรือรูปแบบใดก็ตาม ย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการ แต่วัตถุประสงค์โดยรวม ย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญ
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการ

3. เพื่อสนองต่อความยากของงาน และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ
6. เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้

ผลดี

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ถ้าจะกล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมก็พอจะสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมทำให้วิธีปฏิบัติงานดีขึ้น
 2. การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
 3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียน วิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง
 4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้ และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างดีและถูกต้อง
 5. การฝึกอบรมทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อและประสานงาน และความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
 6. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจ และศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
 7. การฝึกอบรมกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน
 8. การฝึกอบรม ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ในการช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน นอกจากนี้ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ เป็นบันไดที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย

กระบวนการในการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินงานลำดับขั้นต่อเนื่องกันไปตั้งแต่ต้นจนจบ และแต่ละขั้นตอนก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ถ้าการดำเนินการขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดผิดพลาดหรือบกพร่องก็อาจทำให้การฝึกอบรมล้มเหลวได้ ดังนั้นผู้จัดการฝึกอบรมจึงควรศึกษากระบวนการฝึกอบรมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและให้สัมพันธ์กับกระบวนการในการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร
 - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 - 2.2 การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร
 - 2.3 การจัดลำดับเนื้อหา
 - 2.4 กำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร
 - 3.1 การกำหนดและการเลือกวิทยากร
 - 3.2 การกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 3.3 การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3.4 การกำหนดและการจัดหางบประมาณ
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมก็คือ กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ การเปรียบเทียบนี้ก็จะบอกว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพดีเพียงใดหรือไม่ หรือถ้าจะขยายให้ชัดเจนก็จะได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมก็คือ การเปรียบเทียบความรู้สึกหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือไม่เพียงใด เปรียบเทียบพฤติกรรมในการเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่พึงประสงค์หรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่

วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการฝึกอบรม ผลของการประเมินผลการฝึกอบรมนั้นจะถูกนำไปใช้ได้หลายด้านตามแต่ความต้องการ ซึ่งอาจกล่าวเป็นข้อ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้นได้สัมฤทธิ์ผลตามต้องการเพียงใด
2. ทำให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย จุดอ่อน จุดบกพร่องของการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

3. เพื่อช่วยทั้งผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรม กล่าวคือ ผู้ให้การอบรมจะได้ทราบข้อดีหรือจุดอ่อนในการถ่ายทอดความรู้ของตนให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมว่าเป็นอย่างไร

4. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องที่ว่าควรจะมีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเช่นนั้นอีกต่อไปหรือไม่ บ่อยเพียงใด ทั้งนี้ผลของการประเมินสามารถนำมาอ้างอิงในหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรมครั้งต่อไปได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังทำให้ทราบว่าค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรมนั้นเป็นอย่างไร เพื่อป้องกันการสูญเสียงบประมาณโดยไม่คุ้มค่า ซึ่ง พงษ์ สุจางค์ (2523 : 1 - 3) ได้กล่าวว่า การจัดอบรมแบบนี้มีลักษณะเฉพาะของตัวมันเองกล่าวคือ ผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนเองเข้าไปมีส่วนร่วม หรือกล่าวง่าย ๆ คือ เป็นการเรียนรู้แบบ Experiential Learning นั่นเอง

การจัดฝึกอบรม มีทั้งหลักสูตรระยะสั้น คือ 1-6 ชั่วโมง และหลักสูตรระยะยาวตั้งแต่ 2-3 วัน หรือ 4-5 วัน ถึงแม้ว่าจะเป็นหลักสูตรใดก็ตาม ในการจัดการอบรมจะต้องประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้จัดการอบรม (ผู้ประสานงาน)
2. วิทยากร และ
3. ผู้รับการอบรม

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์ (2531 : 158) ได้กล่าวว่า ในการจัดฝึกอบรม นอกจากจะเตรียมการในเรื่องหลักสูตร วิทยากร และสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมแล้ว ในการบริหารการฝึกอบรมจะต้องเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อม เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการฝึกอบรมมีดังนี้

1. สถานที่ฝึกอบรม ปัจจุบันได้ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยหน่วยสถาบัน หรือศูนย์ฝึกอบรมหลายแห่งได้จัดเป็นอาคารต่างหาก มีการจัดแบ่งเป็นห้องประชุมใหญ่ ห้องประชุมย่อย ห้องน้ำชา ตลอดจนมีอาคารสำหรับเป็นที่พัก มีสถานที่สำคัญสำหรับการออกกำลังกาย ตัวอย่างเช่น สถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์ฝึกอบรมของธนาคารไทยพาณิชย์

2. ห้องประชุม การเลือกใช้ห้องประชุมควรพิจารณาให้เหมาะกับจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและลักษณะของกิจกรรมที่จัด เพราะถ้าผู้เข้าฝึกอบรมจำนวนน้อยจัดในห้องใหญ่ จะทำให้ความรู้สึกว่าบรรยากาศไม่อบอุ่น ถ้าจำนวนคนมากห้องเล็กจะเกิดความรู้สึกตรงข้าม และทำให้ขาดสมาธิ ในกรณีที่จะต้องจัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย ควรมีห้องขนาด 15-20 คน ว่างหลาย ๆ ห้อง จะช่วยให้การอภิปรายเกิดประสิทธิผล

3. เครื่องโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่

3.1 เครื่องเสียง จัดให้เหมาะสมกับขนาดของห้อง เพื่อให้ผู้ฟังได้ยินทั่วถึง และมีระดับเสียงพอเหมาะ จำนวนไมโครโฟนควรจัดให้เพียงพอกับการใช้ของวิทยากร เช่น การอภิปราย ควรมีครบตามจำนวนผู้ซักถามและอภิปรายแสดงความคิดเห็น ส่วนเครื่องบันทึกเสียงควรอยู่ในลักษณะพร้อมที่จะใช้โดยเฉพาะการบรรยายที่เกี่ยวกับนโยบาย หรือเรื่องที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ จะต้องบันทึก

3.2 เครื่องฉาย

- ถ้าเป็นเครื่องฉายภาพยนตร์ สไลด์ ควรมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการตามวิทยากรกำหนดไว้โดยเจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบให้เรียบร้อย

ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม

เรจลักษ์ โรจน์พันธ์ (2531 : 173 - 180) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นงานพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร สามารถที่จะเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมให้กลับไปปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น ดังได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น งานฝึกอบรมได้ช่วยให้ผู้ผ่านการอบรมประสบผลสำเร็จไปเป็นจำนวนมาก แต่ผู้จัดฝึกอบรมต้องประสบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานด้านการฝึกอบรมหลายด้าน ปัญหาบางเรื่องก็เกินความสามารถที่ผู้จัดฝึกอบรมจะแก้ปัญหาได้ เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น จึงได้ประมวลปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารองค์กร ปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ ความไม่เข้าใจของผู้บริหารในด้านงานฝึกอบรม บางครั้งไปเห็นการอบรมจากภายนอกแล้วกลับมาให้จัดอย่างที่ตนเองไปพบเห็นมาโดยไม่พิจารณาถึงขีดจำกัดและลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน ซึ่งเรียกได้ว่าทำตามแพ้น นอกจานี้ยังมีเจตคติไม่ดีเห็นว่างานอบรมเป็นงานที่ทำให้เกิดความสิ้นเปลือง ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับ คือ

1.1 ผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อนโยบายการพัฒนาและฝึกอบรมในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยอาจมีผลกระทบเกี่ยวกับนโยบายของการฝึกอบรม การจัดบุคลากรที่รับผิดชอบงานฝึกอบรม การสนับสนุนงบประมาณ

1.2 ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง สิ่งที่เป็นปัญหาคือ การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีปัญหา 2 ประเด็น การฝึกอบรมภายนอก การสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมจะทำให้เกิดความร่วมมือน้อย และถ้าส่งคนไปฝึกอบรมไม่ตรงกับหลักสูตร ขาดความเหมาะสมโดยไม่ได้พิจารณาว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะกลับไปทำงานหรือรับผิดชอบงานอะไร ทำให้เกิดการสูญเปล่า

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม

2.1 การจัดฝึกอบรมภายใน สภาพของปัญหาที่พบได้แก่ การยอมรับของผู้เข้ารับการอบรม การเชิญวิทยากรไม่ได้ตามที่ต้องการ ทีมงานของฝ่ายจัดฝึกอบรมมีประสบการณ์ไม่เพียงพอ มีผลต่อการทำงาน อาจทำให้งานชะงักบ้าง

2.2 การจัดฝึกอบรมภายนอก ปัญหาคือ ไม่สามารถสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน การส่งคนออกไปภายนอก ต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อรายบุคคลสูง และไม่สามารถส่งคนเข้าอบรมพร้อม ๆ กันหลาย ๆ คนได้

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานฝึกอบรม

3.1 การสร้างและการจัดหลักสูตร ปัญหาคือ ความต้องการความจำเป็นของการฝึกอบรมไม่ชัดเจน หลักสูตรไม่เหมาะสม กำหนดเวลาไม่เหมาะสม ผู้สร้าง ขาดประสบการณ์ ไม่ได้กำหนดขอบข่ายเนื้อหาสาระที่สำคัญของหัวข้อเรื่อง

3.2 เอกสารและตำรา เอกสารไม่เพียงพอหน่วยจัดฝึกอบรมไม่สามารถจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้ทันใช้ ขาดความรู้แหล่งเอกสาร งบประมาณจำกัด

3.3 วิทยากร ปัญหาที่เกิด การสรรหาและเชิญวิทยากรทำได้ยาก ขาดแคลนวิทยากรที่มีประสบการณ์ วิทยากรที่เชิญมาขาดประสิทธิภาพ

3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาเจตคติผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกลัวผู้เข้าอบรม คือ ผู้มีความบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความสนใจและตั้งใจในขณะฝึกอบรม พื้นฐานความรู้ของผู้เข้าอบรมแตกต่างกัน ผู้เข้าอบรมเห็นว่าการอบรมเป็นการพักผ่อน

3.5 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่สำหรับการฝึกอบรม โดยเฉพาะ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องเสียง เครื่องขยาย

3.6 การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ปัญหาที่พบได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล ยังไม่สามารถประเมินได้ครอบคลุมในประเด็นของความสำเร็จของโครงการ ขาดเจ้าหน้าที่ในการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือ

4. ปัญหาเกี่ยวกับสถานภาพของนักฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

4.1 งานฝึกอบรมไม่มีเป้าหมายที่แน่ชัด เนื่องจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ไม่ได้กำหนดไว้ ทำให้การปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมไม่เต็มศักยภาพ

4.2 หน่วยฝึกอบรมไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม เช่น การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม

4.3 นักฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ทองคุณ หงษ์พันธุ์ (2522 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการจัดรูปแบบ วิธีการฝึกอบรม ผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน การศึกษาเรื่องนี้มีความมุ่งหมายศึกษาทฤษฎีวิธีการฝึกอบรม ผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของผู้นำท้องถิ่น กับระดับความสำเร็จในการพัฒนาหมู่บ้าน และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเชิงมนุษย์กับองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ประสบการณ์และการศึกษาอบรมของผู้นำท้องถิ่น โดยเชื่อมั่นว่าผลจากการศึกษาดังกล่าวจะทำให้สามารถจัดรูปแบบทฤษฎีวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบเชิงมนุษย์ของผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้าน ที่มีระดับความสำเร็จทางการพัฒนาสูง สูงกว่าองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านที่มีระดับความสำเร็จทางการพัฒนาต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 2) ความรู้เกี่ยวกับแหล่งวิชาการชุมชน 3) ความเป็นผู้นำในหมู่บ้าน 4) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ 5) ความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา 6) ความเป็นผู้มีกุศลจิต 7) การยอมรับวิทยาการแผนใหม่ 8) ความเชื่อมั่นในตนเอง

9) ความจงรักภักดีต่อสถาบันผู้นำและ 10) ความสัมพันธ์กับผู้นำของหมู่บ้าน ส่วนทัศนคติแบบประชาธิปไตยของผู้นำทั้งสองกลุ่มนั้น ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบเชิงมนุษย์ทั้ง 11 ประการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ประสบการณ์ และการฝึกอบรม ของผู้นำท้องถิ่นที่มาศึกษา คือ

1) ความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน 2) ความสัมพันธ์กับแหล่งอารยธรรม 3) การศึกษานอกระบบโรงเรียน 4) ระดับการศึกษาในโรงเรียน 5) อายุ และ 6) อายุ-การเป็นผู้นำท้องถิ่น

3. ผู้นำท้องถิ่นมีความเห็นว่า แนวทางการดำเนินการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของผู้นำท้องถิ่นที่นำเสนอแนะนั้นสามารถปฏิบัติได้ และมีความเหมาะสม คือ

1) ช่วงเวลาและระยะเวลาการฝึกอบรม 2) สถานที่ฝึกอบรม 3) เนื้อหาสาระในการฝึกอบรม และ 4) วิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ยกเว้นการให้ผู้นำท้องถิ่นมีส่วนในการออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ (2530 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลกระทบของโครงการศึกษานอกโรงเรียนที่มีต่อประชาชนในชนบท ความมุ่งหมายของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาผลกระทบของโครงการศึกษานอกโรงเรียนว่ามีผลก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อประชาชน ครอบครัวและชุมชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และสภาพจิตใจหรือไม่อย่างไร กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนใน 12 หมู่บ้าน วิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

การหาเกณฑ์ในการประเมิน โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้รู้ และมีประสบการณ์ ศึกษาผลกระทบของโครงการ การเสนอรูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาคชนบท พบว่าได้เกณฑ์ที่ประชาชนในชนบทควรมีการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม 27 ข้อ ย่อยจากสี่ด้าน (ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพจิตใจ) ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจพบว่า ผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเพิ่มผลผลิต และรายได้ ความเข้าใจตลาดและการจัดการและใช้เวลาว่างประกอบอาชีพครองในระดับปานกลาง และเมื่อรวมทุกเรื่องในด้านนี้แล้วอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ผลกระทบด้านสังคมพบว่าการเปลี่ยนแปลงแต่ละเรื่องของด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อรวมทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ผลกระทบด้านการเมือง พบว่าการเปลี่ยนแปลงแต่ละเรื่องของด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางและรวมทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ผลกระทบด้านสภาพจิตใจ พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงแต่ละเรื่องของด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อรวมทุกเรื่องอยู่ระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางน้อย เมื่อนำผลกระทบของโครงการ

ในส่วนของผู้บริการไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่าผลกระทบทุกด้านต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ รูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในชนบทช่วง 5 - 10 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2530 - 2540) ควรมีดังนี้ ด้านการวางแผนและการอำนวยการสั่งการ หน่วยงานในระดับท้องถิ่น (จังหวัดและอำเภอ) ควรมีโอกาส และบทบาทมากขึ้นข้อมูลเพื่อการวางแผนต้องได้จากหมู่บ้านและตรงกับความต้องการของประชาชน การติดตามประเมินผลควรทำทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง

ทงศักดิ์ คัมไชน้ำ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมการพัฒนาชุมชน การศึกษาเรื่องนี้มีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การวัด และประเมินคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 41 คน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test การเปรียบเทียบความถี่ระหว่างกลุ่มการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโดยไคสแควร์ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิก คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชน ในปัจจุบันมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพด้านคุณธรรมสูงกว่าด้านอื่น ๆ ในจำนวน 5 ด้าน และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเหล่านี้มีความรอบรู้สูงในเรื่องพฤติกรรมของกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม แต่ทางด้านการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมยังมีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำ
3. เมื่อประเมินคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับ พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีคุณภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต และระดับจังหวัด และเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 สังกัด พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 สังกัด มีคุณภาพแตกต่างกันในด้านความรู้ บุคลิกลักษณะ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเท่านั้น
4. สภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ส่วนสถานภาพส่วนตัวไม่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่อย่างใด

ผู้วิจัยได้เสนอแนะการพัฒนาคุณภาพ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมการพัฒนาชุมชนไว้อย่างกว้างขวาง

สุรินทร์ ภูสิงห์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลุ่มการเมืองกับการพัฒนาชนบทความมุ่งหมายของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาการเกิดกลุ่มการเมืองในหมู่บ้าน พฤติกรรมของกลุ่มการเมือง บทบาทของกลุ่มการเมืองที่มีผลต่อการพัฒนาหมู่บ้าน โดยศึกษา 4 กลุ่ม

กลุ่มแรก ได้แก่ ผู้รู้ในหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชน มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน ชาวบ้านที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน แกนนำของกลุ่มการเมืองใหญ่ในหมู่บ้าน พบว่าบ้านคำไหล ตั้งขึ้นในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น เมื่อประมาณ 150 ปีมาแล้ว ชาวบ้านนับถือพุทธศาสนา มีขนบธรรมเนียมประเพณีเหมือนชาวอีสานทั่วไป พูดภาษาไทยอีสาน เศรษฐกิจของหมู่บ้านขึ้นอยู่กับ การเกษตรกรรมเป็นหลัก อาชีพรองที่สำคัญ คือ การเลี้ยงสัตว์และการจับปลา การเกิดกลุ่มการเมืองสืบเนื่องจากการแข่งขันกันระหว่างสองตระกูล "หวิคาม" กับตระกูล "เอกอัน" ตระกูลแรกได้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองการปกครองของหมู่บ้าน และมีอำนาจในการควบคุมทรัพยากรตลอดจนผลประโยชน์ส่วนใหญ่ในหมู่บ้านเป็นผลทำให้กลุ่มที่สองไม่พอใจและพยายามหาวิธีการแข่งขันเพื่อให้มีตำแหน่งสำคัญของหมู่บ้านอยู่เสมอ ผู้นำกลุ่มการเมืองแต่ละกลุ่มมีการระดมสมาชิกที่เป็นชาวบ้านโดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก นอกจากนั้นกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่เป็นชาวบ้านให้ความช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ ระหว่างสมาชิก เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้สัมพันธ์ภายในกลุ่มดำรงอยู่ได้ การเกิดกลุ่มการเมืองมีผลต่อการพัฒนาหมู่บ้าน ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ผลดีที่มีต่อการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ กลุ่มการเมืองแต่ละกลุ่มพยายามแข่งขันเพื่อให้กลุ่มของตนเข้าไปมีบทบาทต่อการควบคุมทรัพยากร และผลประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่มให้มากที่สุดตามหน้าที่ของกลุ่มผลประโยชน์โดยทั่วไป ส่วนผลเสียที่มีต่อการพัฒนานั้น ได้แก่ การพัฒนาหมู่บ้านตามโครงการต่าง ๆ นอกจากจะไม่ได้รับความร่วมมือของชาวบ้านอย่างเต็มที่แล้วยังได้รับการคัดค้านจากกลุ่มตรงข้ามอีกด้วย

เริงศักดิ์ กาษร (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบในโครงการอีสานเขียว โดยมีความมุ่งหมายนี้เพื่อศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบของโครงการอีสานเขียว ที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพประชาชนในชนบทอีสานและความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมการศึกษานอกระบบ ที่เหมาะสมในการพัฒนาชนบท กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และนักวิชาการที่เป็นหัวหน้าโครงการพัฒนาชนบทในโครงการ

อีสานเขียวตั้งแต่ปีงบประมาณ 2531-2533 จำนวน 450 คน และการรายงานกลุ่มของหัวหน้าโครงการทั้ง 450 โครงการ พบว่าโครงการที่ดำเนินการตามโครงการอีสานเขียวแบ่งออกได้เป็นสามประเภท คือ ประเภทปฏิบัติการ ประเภทฝึกอบรม และประเภทวิจัย ซึ่งโครงการเหล่านี้ได้ดำเนินการสามแผนคือ แผนงานฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ แผนงานสร้างงาน และยกย่องระดับรายได้และแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน กลุ่มเป้าหมายในโครงการอีสานเขียวได้แก่ เด็ก และเยาวชน ผู้นำกลุ่มต่าง ๆ กลุ่มสตรี และหัวหน้าครอบครัว โครงการส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน รองลงมาเพื่อสร้างงานและยกย่องระดับรายได้ และเพื่อสร้างสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ กิจกรรมการศึกษานอกระบบที่ใช้ในระดับมาก คือ การบรรยาย การใช้วิทยากรให้ความรู้ และการเรียนภาคปฏิบัติ การใช้โสตทัศนศึกษา กิจกรรมที่ใช้ในระดับปานกลางคือ การทัศนศึกษานอกสถานที่ ส่วนกิจกรรมที่ใช้ในระดับน้อย คือ การอภิปรายกลุ่ม การระดมพลังสมอง การให้ศึกษาดูด้วยตนเอง การแสดงบทบาทสมมติ และการใช้กรณีตัวอย่าง หัวหน้าโครงการมีความเห็นเพิ่มเติมว่าการใช้กิจกรรมการศึกษานอกระบบขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเนื้อหา โอกาสและเวลาความพร้อมของผู้รับการอบรมและการมีงบประมาณ

อนิรุทธ คัมภีร์ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประชาชนในชุมชนแออัด เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาวิจัยในชุมชนแออัด เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ตามองค์ประกอบสามด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานด้านข่าวสารข้อมูล และด้านทักษะอาชีพ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประชาชนในชุมชนแออัด ซึ่งจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และที่ตั้งของที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยประชาชนในชุมชนแออัด เขตดุสิต จำนวน 404 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีนิวแมน-คูลส์

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประชาชนในชุมชนแออัดมีความต้องการเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประชาชนในชุมชนแออัด จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

รายได้ต่อเดือน และที่ตั้งของที่อยู่อาศัย ปรากฏผลว่าประชาชนในชุมชนแออัดที่มีเพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และที่ตั้งของที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีความต้องการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านข่าวสารข้อมูล และด้านทักษะอาชีพ แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

มัวร์ (Moore. 1975 : 5059 - A) ได้ศึกษาบทบาทของวิทยาลัยบรันสวิกจูเนียร์ คอลเลจ (Brunswick Junior College) ในด้านการพัฒนาชุมชน โดยวิเคราะห์การรับรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนของกลุ่มผู้นำชุมชนกับคณาจารย์ในวิทยาลัย สรุปผลได้ว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นตรงกันว่าสถาบันแห่งนั้นควรจะมีกิจกรรม ด้านการพัฒนาชุมชนไว้เป็นหน้าที่หนึ่งของวิทยาลัย และเสนอให้กระทำโดยผ่านองค์การต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่รวมของประชาชนตามหลักประชาธิปไตย และให้ประชาชนรู้จักช่วยเหลือตนเองด้วย เฉพาะกลุ่มอาจารย์เห็นควรให้กิจกรรมพัฒนาชุมชนเป็นกิจกรรมในหลักสูตรโดยคิดเป็นหน่วยกิต ให้เสมือนเปิดภาคฝึกงานของนิสิตนักศึกษา และเป็นการให้การศึกษาต่อเนื่องแก่ประชาชน และยังได้เสนอแนะว่า เพื่อให้งานด้านนี้คงอยู่ตลอดไป วิทยาลัยควรสนับสนุนให้เป็นปริมาณงานของอาจารย์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่เนื่องจากอาจารย์แต่ละคนมีความสามารถและทักษะแตกต่างกัน ฉะนั้นในการให้บริการด้านนี้ จึงจำเป็นต้องทราบความต้องการและปัญหา เฉพาะอย่างของชุมชนเสียก่อน

ทอมป์สัน (Thompson. 1982 : 5001 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาชนบทของศูนย์อบรมสตรีที่ร็อกกอล โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงการอบรมในด้านเนื้อหาที่นำไปอบรมกับการปฏิบัติงานของผู้ที่จบการอบรมไปแล้ว อันเป็นขั้นตอนหนึ่งของการตัดสินใจที่เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโครงการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเรื่องราวสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ เพื่อที่จะได้บรรลุจุดมุ่งหมายของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าศูนย์อบรมเกือบทั้งหมดยังคงดำเนินไปได้กับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการอยู่บ้างก็ตาม เช่น การรับสมัคร การเลือก นโยบาย การตรวจสอบ และการติดตามผลที่ไม่เพียงพอของหัวหน้าที่รับผิดชอบ ผู้ที่จบการศึกษาไม่ได้รับความช่วยเหลือเพียงพอในเรื่องข้อมูล เครื่องใช้ และการสนับสนุนของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งผลที่ตามมาคือ โครงการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนแต่ละสำนักงานเขต และสำนักงานเขตสาขา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย จึงสามารถศึกษาจากประชากรทั้งหมดได้ ประชากรที่ศึกษาแบ่งออกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่ง กรุงเทพมหานคร ได้แบ่งออกไว้เป็น 4 กลุ่ม ดังในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ศึกษา

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	จำนวนหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	
	ประชากร (คน)	ประชากรที่ศึกษา (คน)
<u>กลุ่มวังหลวง</u>		
1. เขตพญาไท	1	1
2. เขตบางซื่อ	1	1
3. เขตดุสิต	1	1
4. เขตป้อมปราบ	1	1
5. เขตราชเทวี	1	1
6. เขตปทุมวัน	1	1
7. เขตพระนคร	1	1
8. เขตสัมพันธวงศ์	1	1
9. เขตบางรัก	1	1
<u>กลุ่มบูรพา</u>		
1. เขตลาดพร้าว	1	1
2. เขตจตุจักร	1	1
3. เขตบางเขน	1	1
4. เขตลาดกระบัง	1	1
5. เขตบึงกุ่ม	1	1
6. เขตบางกะปิ	1	1
7. เขตมีนบุรี	1	1
8. เขตหนองจอก	1	1
9. เขตดอนเมือง	1	1

ตาราง 1 (ต่อ)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	จำนวนหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	
	ประชากร (คน)	ประชากรที่ศึกษา (คน)
<u>กลุ่มเจ้าพระยา</u>		
1. เขตสาทร	1	1
2. เขตพระโขนง	1	1
3. เขตคลองเตย	1	1
4. เขตคลองเตย สาขา 1	1	1
5. เขตห้วยขวาง	1	1
6. เขตบางคอแหลม	1	1
7. เขตยานนาวา	1	1
8. เขตประเวศ	1	1
9. เขตสวนหลวง	1	1
10. เขตดินแดง	1	1
<u>กลุ่มกรุงธนบุรี</u>		
1. เขตภาษีเจริญ	1	1
2. เขตภาษีเจริญ สาขา 1	1	1
3. เขตบางขุนเทียน	1	1
4. เขตราษฎร์บูรณะ	1	1
5. เขตตลิ่งชัน	1	1
6. เขตบางกอกน้อย	1	1
7. เขตบางกอกใหญ่	1	1
8. เขตบางพลัด	1	1

ตาราง 1 (ต่อ)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	จำนวนหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	
	ประชากร (คน)	ประชากรที่ศึกษา (คน)
9. เขตหนองแขม	1	1
10. เขตจอมทอง	1	1
11. เขตคลองสาน	1	1
12. เขตธนบุรี	1	1
รวม	40	40

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีรายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือ ดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน คือ

- 1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของกรุงเทพมหานคร ปัญหาชุมชนแออัด การแบ่งความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ความรับผิดชอบของแต่ละสำนักงานเขต ที่จะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชน

1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและสัมมนา และการหา ยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำ ผลที่ได้รับจากการจัดโครงการศึกษานอกโรงเรียนว่า ก่อผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนในชุมชนอย่างไร การศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ศึกษากลุ่มการเมืองที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาชุมชน

1.3 นำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสองหัวข้อดังกล่าว ข้างต้นมาพิจารณากำหนดขอบเขต และเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน โดยสร้างข้อความจากกรอบการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการ ดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาด้านกระบวนการฝึกอบรมและ สัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

1.4 พิจารณากรอบเนื้อหาทั้ง 4 ด้าน แล้วเขียนคำถามเพื่อสำรวจความ คิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ของฝ่ายพัฒนาชุมชนได้ ข้อคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ รวมทั้งแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้หัวหน้าฝ่าย พัฒนาชุมชนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในตอนท้าย

1.5 สร้างแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขเบื้องต้น แล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพ ดูความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) คือ รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา และนายไพโรจน์ ถาวรายุษฐ์ ผู้อำนวยการ เขตพระโขนง เสร็จแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูล

2. ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา มีลักษณะ เป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) และแบบคำถาม ปลายเปิด แบบสอบถามทั้งฉบับแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน ลักษณะของ คำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อสำรวจข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนแต่ละสำนักงานเขตจัดขึ้นในรอบปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 -

30 กันยายน 2539) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้ดังนี้

- คะแนน 1 หมายถึง มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาน้อย
- คะแนน 2 หมายถึง มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาปานกลางหรือเป็นครั้งคราว
- คะแนน 3 หมายถึง มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาบ่อยครั้ง

ตอนที่ 3 เป็นข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนใน 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้คือ

- คะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด
- คะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีความเห็นด้วยน้อย
- คะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีความเห็นด้วยปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีความเห็นด้วยมาก
- คะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีความเห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในระหว่างวันที่ 4 - 30 กรกฎาคม 2540 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนทั้ง 40 สำนักงานเขต และสำนักงานเขตสาขาด้วยตนเองและรวมทั้งกำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัยในเวลา 20 วัน
2. หลังจากที่ได้รับคำตอบแล้วผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้วทำการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณค่าความถี่เป็นค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน

สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตร ระยะเวลาในการจัด โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาจัดอันดับ และตัดสินตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายความว่า จัดระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายความว่า จัดระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายความว่า จัดระดับมาก

3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการจัดฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาตัดสินตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ปฏิบัติงานโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกัน

5. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์จัดเนื้อหาหมวดหมู่ แล้วหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนประชากร

2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$s = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N^2}}$$

เมื่อ s แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลบวกของคะแนนยกกำลังสองหรือผลรวมของคะแนน
แต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน คะแนนรวมทั้งหมดยกกำลังสองหรือผลรวมของคะแนน
ทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนประชากร

3. ค่าร้อยละ (Percent) ใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในข้อนี้}}{\text{จำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการศึกษาความคิดเห็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การศึกษาและจัดอันดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนได้หาค่าความถี่ร้อยละโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	12	30.00
หญิง	28	70.00
รวม	40	100.00
<u>อายุ</u>		
35 - 45 ปี	27	67.50
สูงกว่า 45 ปี	13	32.50
รวม	40	100.00
<u>วุฒิการศึกษา</u>		
ปริญญาตรี	32	80.00
สูงกว่าปริญญาตรี	8	20.00
รวม	40	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์ทำงานในด้านแห่งนี้ที่</u>		
ต่ำกว่า 3 ปี	4	10.00
ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	36	90.00
รวม	40	100.00
<u>พื้นที่ปฏิบัติงาน</u>		
พื้นที่กลุ่มวังหลวง	9	22.50
พื้นที่กลุ่มบุรพา	9	22.50
พื้นที่กลุ่มเจ้าพระยา	10	25.00
พื้นที่กลุ่มธนบุรี	12	30.00
รวม	40	100.00

จากตาราง 2 พบว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.00 มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี ร้อยละ 67.50 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.50 และมีประสบการณ์ทำงานในด้านแห่งนี้ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 90.00 หัวหน้าฝ่ายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มธนบุรีมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 30.00 รองลงมาเป็นกลุ่มเจ้าพระยา ร้อยละ 25.00 กลุ่มบุรพาและกลุ่มวังทองหลวงจะมีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 22.50

ตอนที่ 2 ข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนามีการจัดมากน้อยในระดับใด จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายเนื้อหาหลักสูตร และระยะเวลาในการจัด โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนจัดขึ้นในปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 – 30 กันยายน 2539)

ข้อมูลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	การจัดโครงการ			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
1. กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโครงการฝึกอบรมและสัมมนา				
1.1 คณะกรรมการชุมชน	2.47	0.64	มาก	1
1.2 ประชาชนทั่วไป	1.65	0.92	ปานกลาง	4
1.3 เยาวชน	2.05	0.45	ปานกลาง	2
1.4 ผู้สูงอายุ	1.28	0.78	น้อย	6
1.5สตรี	1.40	0.84	น้อย	5
1.6 กลุ่มอาชีพต่าง ๆ	1.70	0.79	ปานกลาง	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	การจัดโครงการ			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
2. เนื้อหาหลักสูตรของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา				
2.1 เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ	1.93	0.73	ปานกลาง	2
2.2 เกี่ยวกับยาเสพติด	2.03	0.58	ปานกลาง	1
2.3 เกี่ยวกับโรคเอดส์หรือสุขภาพอนามัย	1.75	0.67	ปานกลาง	4
2.4 เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	1.80	0.76	ปานกลาง	3
2.5 เกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมและมรดกไทย	1.42	0.78	น้อย	5
2.6 เกี่ยวกับกฎหมายที่ควรรู้	0.95	0.88	น้อย	6
2.7 อื่น ๆ	0.48	0.88	น้อย	7
3. ระยะเวลาในการจัดของแต่ละโครงการอบรมและสัมมนา				
3.1 จัดระยะเวลา 1 วัน	1.80	0.56	ปานกลาง	3
3.2 จัดระยะเวลา 2 วัน 1 คืน	1.82	0.59	ปานกลาง	2
3.3 จัดระยะเวลา 3 วัน 2 คืน	2.04	0.63	มาก	1
3.4 จัดระยะเวลามากกว่า 3 วัน 2 คืน	0.68	0.89	น้อย	4

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นรายละเอียดข้อมูลการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตร และระยะเวลาในการจัดต่อไปนี้เป็นคือ

3.1 มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาให้กลุ่มเป้าหมาย 6 กลุ่ม กลุ่มที่จัดให้ในระดับมาก คือ คณะกรรมการชุมชน ($\mu = 2.47$) กลุ่มที่จัดให้ในระดับปานกลาง 3 กลุ่ม คือ ประชาชนทั่วไป เยาวชน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ($\mu = 1.65 - 2.05$) กลุ่มที่จัดให้ในระดับน้อย 2 กลุ่ม คือ ผู้สูงอายุ สตรี ($\mu = 1.28 - 1.40$) เพื่อจัดอันดับแล้ว กลุ่มที่จัดให้อันดับสูงสุด คือ คณะกรรมการชุมชน ($\mu = 2.47$) และอันดับต่ำสุดคือ กลุ่มผู้สูงอายุ ($\mu = 1.28$)

3.2 เนื้อหาหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมและสัมมนา มีอยู่ 7 เรื่อง เรื่องที่จัดในระดับปานกลาง 4 เรื่อง คือ การส่งเสริมอาชีพ ยาเสพติด โรคเอดส์หรือสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม ($\mu = 1.75 - 2.03$) เรื่องนี้จัดในระดับน้อยมี 3 เรื่อง คือ การอนุรักษ์วัฒนธรรมและมรดกไทย กฎหมายที่ควรรู้ เรื่องอื่น ๆ ($\mu = .48 - 1.42$) เพื่อจัดอันดับแล้ว เรื่องที่จัดให้อันดับสูงสุด คือ ยาเสพติด ($\mu = 2.03$) และอันดับต่ำสุดคือ เรื่องอื่น ๆ ($\mu = .48$)

3.3 ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมและสัมมนา มีอยู่ 4 ระยะ ระยะเวลาที่จัดในระดับมาก คือ ระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ($\mu = 2.04$) จัดในระดับปานกลาง 2 ระยะเวลา คือ ระยะเวลา 1 วันระยะเวลา 2 วัน 1 คืน ($\mu = 1.80, 1.82$) จัดระดับน้อย คือ ระยะเวลามากกว่า 3 วัน 2 คืน ($\mu = .68$) เมื่อจัดอันดับแล้วระยะเวลาที่จัดให้อันดับสูงสุด คือ ระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ($\mu = 2.04$) และอันดับต่ำสุดคือ ระยะเวลามากกว่า 3 วัน 2 คืน ($\mu = .68$)

ตอนที่ 3 การศึกษาและจัดอันดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการ
ฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม
และสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนที่จัดไปแล้วในรอบปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 -
30 กันยายน 2539) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรม
และสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการฝึกอบรม
และสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตาราง 4 - 7

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความคิดเห็น			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
1. เป็นไปตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติหรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร	4.05	0.88	มาก	2
2. เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.05	1.04	ปานกลาง	6
3. เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร	4.08	0.73	มาก	1
4. เป็นไปตามความต้องการของนักการเมือง ผู้นำนับถึงประมาณ	3.38	1.30	ปานกลาง	4
5. เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน	2.33	0.66	น้อย	7

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความคิดเห็น			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
6. เป็นไปตามหลักการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	3.55	0.88	มาก	3
7. สอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.05	0.95	ปานกลาง	5
รวม	3.35	0.43	ปานกลาง	-

จากตาราง 4 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาโดยรวม เป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามหลักการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ($\mu = 3.55 - 4.08$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา เป็นไปตามความต้องการของนักเมืองผู้นำนับประมาณ สอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.05 - 3.38$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน ($\mu = 2.33$) เมื่อนำค่าเฉลี่ยมาจัดอันดับ ได้อันดับสูงสุดคือ เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ($\mu = 4.08$) และอันดับต่ำสุดคือ เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน ($\mu = 2.33$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา

ทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	ความคิดเห็น			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
1. ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.75	0.67	มาก	2
2. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.40	0.90	ปานกลาง	8
3. ความเหมาะสมด้านสถานที่ศึกษาดูงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.62	0.63	มาก	4
4. ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานกับหน่วยราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง	3.45	0.93	ปานกลาง	5
5. ความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและสัมมนา	3.75	0.81	มาก	3
6. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.85	0.70	มาก	1
7. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.40	0.84	ปานกลาง	7
8. เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.35	0.84	ปานกลาง	10
9. เนื้อหาหลักสูตรที่จัดเหมาะสมกับระยะเวลาในการดำเนินการ	3.35	0.70	ปานกลาง	9
10. เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ความรู้ให้ประโยชน์ช่วยพัฒนาแก้ไขปัญหามุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.33	0.76	ปานกลาง	11

ตาราง 5 (ต่อ)

ทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	ความคิดเห็น			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
11. เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสมกับสภาพความต้องการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.40	0.74	ปานกลาง	6
12. ความรวดเร็วในการดำเนินการขอใช้งบประมาณ	2.25	0.81	น้อย	13
13. ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	2.73	0.72	ปานกลาง	12
รวม	3.36	0.52	ปานกลาง	

จากตาราง 5 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อม ความเพียงพอ ความเหมาะสม ความรวดเร็ว ความสอดคล้องของทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ความเหมาะสมด้านสถานที่ศึกษาดูงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและสัมมนา ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.62 - 3.85$) อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ คือ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานกับหน่วยราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสมของผู้รับการฝึกอบรมและสัมมนา เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา เนื้อหาหลักสูตรที่จัด

เหมาะสมกับระยะเวลาในการดำเนินงาน เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ความรู้ให้
 ประโยชน์ช่วยพัฒนาแก้ไขปัญหาชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสมกับสภาพความ
 ต้องการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัด
 โครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 2.73 - 3.45$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ความรวดเร็ว
 ในการดำเนินการขอใช้งบประมาณ ($\mu = 2.25$) เมื่อนำค่าเฉลี่ยมาจัดอันดับ ได้อันดับสูงสุดคือ
 ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.85$)
 และอันดับต่ำสุดคือ ความรวดเร็วในการดำเนินการขอใช้งบประมาณ ($\mu = 2.25$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา

กระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา	ความคิดเห็น			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
1. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	2.73	0.72	ปานกลาง	5
2. มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.83	0.59	มาก	1
3. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.55	0.60	มาก	2
4. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนามีความเหมาะสม	3.53	0.60	มาก	3
5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.38	0.84	ปานกลาง	4
รวม	3.60	0.54	ปานกลาง	-

จากตาราง 6 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาที่ดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาแต่ละครั้งมีความเหมาะสม เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนามีความเหมาะสม ($\mu = 3.53 - 3.83$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีการติดตามและประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.60 - 2.73$) เมื่อนำค่าเฉลี่ยมาจัดอันดับ ได้อันดับสูงสุดคือ มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 3.83$) และอันดับต่ำสุดคือ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\mu = 2.73$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

ผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความคิดเห็น			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานำความรู้ ที่ได้ไปปรับใช้กับชีวิตของตนเอง	2.98	0.86	ปานกลาง	4
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานำความรู้ ที่ได้รับไปสื่อต่อผู้อื่นต่อไป	3.00	0.60	ปานกลาง	3
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเข้าร่วม กิจกรรมที่ทางราชการจัดบ่อยครั้งมากขึ้น	3.60	0.63	มาก	1
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาพัฒนา ตนเองจนเป็นผู้นำชุมชนได้	3.20	0.82	ปานกลาง	2
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานำความรู้ ไปใช้พัฒนาอาชีพของตนเองจนมีรายได้ เพิ่มขึ้น	2.97	0.70	ปานกลาง	5
รวม	3.15	0.56	ปานกลาง	-

จากตาราง 7 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความเห็นว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสัมมนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$) และพิจารณารายข้อพบว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม และสัมมนาอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางราชการจัดบ่อยครั้งมากขึ้น ($\mu = 3.60$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับชีวิตของตนเอง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

และสมมนานาความรู้ที่ได้รับไปสื่อต่อผู้อื่นต่อไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสมมนานาพัฒนาตนเอง
 จนเป็นผู้นำชุมชนได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสมมนานาความรู้ไปใช้พัฒนาอาชีพของตนเองจนมี
 รายได้เพิ่มขึ้น ($\mu = 2.97 - 3.20$) เมื่อนำค่าเฉลี่ยมาจัดอันดับ ได้อันดับสูงสุดคือ ผู้เข้ารับ
 การฝึกอบรมและสมมนานาเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางราชการจัดบ่อยครั้งมากขึ้น ($\mu = 3.60$) และ
 อันดับต่ำสุดคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสมมนานาความรู้ไปใช้พัฒนาอาชีพของตนเองจนมีรายได้
 เพิ่มขึ้น ($\mu = 2.97$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน รวม 4 ด้าน

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความคิดเห็น			อันดับ
	μ	σ	ระดับ	
ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรม และสัมมนา	3.35	0.43	ปานกลาง	3
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.36	0.52	ปานกลาง	2
ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา	3.60	0.54	มาก	1
ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.15	0.56	ปานกลาง	4
รวม	3.36	0.38	ปานกลาง	-

จากตาราง 8 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน 4 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.60$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.36$) ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.35$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.15$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการการฝึกอบรมและสัมมนา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ที่จัดไปแล้วในรอบปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 – 30 กันยายน 2539) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.36	0.25	ปานกลาง	3.35	0.49	ปานกลาง
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.35	0.26	ปานกลาง	3.36	0.60	ปานกลาง
ด้านกระบวนการฝึกอบรม และสัมมนา	3.80	0.37	มาก	3.51	0.59	มาก
ด้านผลที่ได้รับจากโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.28	0.52	ปานกลาง	3.09	0.58	ปานกลาง
รวม	3.44	0.63	ปานกลาง	3.33	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันคือ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 กลุ่มเหมือนกัน ($\mu = 3.44, 3.33$) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา รายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.80$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.36$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.35$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.28$)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนพิเศษฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
 รายด้านดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา
 ($\mu = 3.51$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านทรัพยากรที่ใช้ใน
 การฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.36$) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
 ($\mu = 3.35$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.09$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	35 - 45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.32	0.40	ปานกลาง	3.41	0.50	ปานกลาง
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.36	0.54	ปานกลาง	3.35	0.50	ปานกลาง
ด้านกระบวนการฝึกอบรม และสัมมนา	3.59	0.58	มาก	3.62	0.48	มาก
ด้านผลที่ได้รับจากโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.11	0.53	ปานกลาง	3.23	0.64	ปานกลาง
รวม	3.35	0.50	ปานกลาง	3.40	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีอายุ 35 - 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน ($\mu = 3.35, 3.40$) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีอายุ 35 - 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.59$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.36$) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.32$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.11$)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาในด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.62$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.4$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.35$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.23$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.34	0.45	ปานกลาง	3.38	0.40	ปานกลาง
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.28	0.48	ปานกลาง	3.64	0.58	มาก
ด้านกระบวนการฝึกอบรม และสัมมนา	3.53	0.53	มาก	3.88	0.65	มาก
ด้านผลที่ได้รับจากโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.13	0.56	ปานกลาง	3.25	0.60	ปานกลาง
รวม	3.32	0.45	ปานกลาง	3.53	0.50	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และ
สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน โดยรวม
แตกต่างกัน คือหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) แต่หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ
ฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึก
อบรมและสัมมนา ($\mu = 3.53$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้าน

วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.34$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.28$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.13$)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.88$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.64$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.38$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.25$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	เกณฑ์
ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.04	0.41	ปานกลาง	3.38	0.42	ปานกลาง
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.17	0.58	ปานกลาง	3.38	0.52	ปานกลาง
ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา	3.40	0.43	ปานกลาง	3.62	0.56	มาก
ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	2.85	0.44	ปานกลาง	3.18	0.57	ปานกลาง
รวม	3.12	0.51	ปานกลาง	3.39	0.40	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน ($\mu = 3.12, 3.39$) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 4 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.40$) ด้านทรัพยากรที่

ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.17$) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.04$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 2.85$)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.62$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.38$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.17$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.18$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและ
 สัมมนาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
ด้านวัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรม และสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ใน การฝึกอบรม และสัมมนา												
	3.38	0.38	ปานกลาง	3.24	0.42	ปานกลาง	3.40	0.51	ปานกลาง	3.38	0.48	ปานกลาง
ด้านกระบวนการฝึกอบรม และสัมมนา												
	3.38	0.38	ปานกลาง	3.37	0.66	ปานกลาง	3.41	0.37	ปานกลาง	3.26	0.37	ปานกลาง
ด้านกระบวนการฝึกอบรม และสัมมนา												
	3.58	0.61	มาก	3.68	0.65	มาก	3.62	0.44	มาก	3.51	0.49	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มเกษตรกรบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
โครงการฝึกอบรม ด้านผลที่ได้รับจาก โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	3.12	0.51	ปานกลาง	2.98	0.56	ปานกลาง	3.31	0.62	ปานกลาง	3.22	0.61	ปานกลาง
	3.37	0.52	ปานกลาง	3.32	0.62	ปานกลาง	3.44	0.43	ปานกลาง	3.34	0.63	ปานกลาง
รวม												

จากตาราง 13 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มกรุงธนบุรี กลุ่มวังหลวง กลุ่มบุรพา กลุ่มเจ้าพระยา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ($\mu = 3.32, 3.34, 3.37, 3.44$) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มธนบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.58$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.38$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.38$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.12$)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มวังหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมากคือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.68$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.37$) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.24$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 2.98$)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มบุรพามีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.62$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.41$) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.40$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.31$)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กลุ่มเจ้าพระยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนารายด้าน ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.51$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.38$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.26$) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.22$)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
ในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ที่เป็นคำถามปลายเปิดให้หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนแสดงความคิดเห็นจำนวนโดยหาค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตาราง 14 - 15

ตาราง 14 ความถี่และร้อยละของปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน ตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<u>ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา</u>		
1. โครงการและกิจกรรมที่จัด ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเจ้าของงบประมาณหรือผู้เสนอความคิด	1	2.50
2. โครงการของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร บางโครงการอาจถูกตัดงบประมาณ เพราะหน่วยงานมองไม่เห็นความจำเป็นในการจัด	1	2.50
3. ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน เนื่องจากไม่เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและสัมมนา	1	2.50
4. การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	1	2.50
5. การจัดกิจกรรมหรือหัวข้อบรรยายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการทำได้ยาก	1	2.50
<u>ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา</u>		
6. งบประมาณค่าที่พักและค่าอาหารค่าตอบแทนวิทยากรที่ได้รับไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	6	15.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน ตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
7. การดำเนินการด้านงบประมาณล่าช้ามีระเบียบขั้นตอนมากและไม่มีมาตรฐาน	5	12.50
8. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม แต่ถูกเกณฑ์ให้เข้ามารับการฝึกอบรม	4	10.00
9. ขั้นตอนของอนุมัติโครงการมากเกินไปทำให้เกิดความล่าช้า	4	10.00
10. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่เหมาะสมและไม่เป็นมาตรฐาน	3	7.50
11. ขาดแคลนวิทยากรและวิทยากรที่มีอยู่ มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับเรื่องที่ฝึกอบรมและสัมมนา	3	7.50
12. โครงการที่ไม่มีการนำไปทัศนศึกษาจะได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย	1	2.50
13. กลุ่มที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและสัมมนามักเป็นคนกลุ่มเดิม ๆ	1	2.50
14. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนมีงานอื่นต้องทำ จึงไม่มีเวลาจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	1	2.50
<u>ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา</u>		
15. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนา	3	7.50
16. มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการฝึกอบรม ไม่ตรงตามหลักสูตรและความเป็นจริง	1	2.50
17. ผู้เข้ารับการอบรมบางคนเกิดความรู้สึกไม่เป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ผู้จัดการฝึกอบรม	1	2.50
18. เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาจัดทำรายงาน และติดตามประเมินผล	1	2.50

จากตาราง 14 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สังกัดงานเขต กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยศึกษาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา 3 ด้าน ดังนี้คือ

1. ปัญหาด้านวัตถุประสงค์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาดังนี้ โครงการและกิจกรรมที่จัดต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเจ้าของงบประมาณหรือผู้เสนอความคิด ร้อยละ 2.50 โครงการของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร บางโครงการอาจถูกตัดงบประมาณ เพราะหน่วยงานมองไม่เห็นความจำเป็นในการวัด ร้อยละ 2.50 ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนเนื่องจากไม่เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและสัมมนา ร้อยละ 2.50 การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 2.50 การจัดกิจกรรมหรือหัวข้อบรรยายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการทำได้ยาก ร้อยละ 2.50

2. ปัญหาด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหางบประมาณค่าที่พักและค่าตอบแทนวิทยากรที่ได้รับไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ร้อยละ 15.00 การดำเนินการด้านงบประมาณล่าช้ามีระเบียบขั้นตอนมากและไม่มีมาตรฐาน ร้อยละ 12.50 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาบางส่วนไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมแต่ถูกเกณฑ์ให้เข้ามารับการฝึกอบรม ร้อยละ 10.00 ขั้นตอนขออนุมัติโครงการมากเกินไปทำให้เกิดความล่าช้า ร้อยละ 10.00 หลักสูตรการฝึกอบรมไม่เหมาะสมและไม่เป็นมาตรฐาน ร้อยละ 7.50 ขาดแคลนวิทยากรและวิทยากรที่มีอยู่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับเรื่องที่ฝึกอบรมและสัมมนา ร้อยละ 7.50 โครงการที่ไม่มีหรือนำไปทัศนศึกษาจะได้รับความร่วมมือจากประชาชนน้อย ร้อยละ 2.50 กลุ่มที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและสัมมนามักเป็นคนกลุ่มเดิม ๆ ร้อยละ 2.50 เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนมีงานอื่นต้องทำจึงไม่มีเวลาจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ร้อยละ 2.50

3. ปัญหาด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสบการณ์ดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนา ร้อยละ 7.50 มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการฝึกอบรมไม่ตรงตามหลักสูตรและความเป็นจริง ร้อยละ 2.50 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้สึกไม่เป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ผู้จัดการฝึกอบรม ร้อยละ 2.50 เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาจัดทำรายงานและติดตามประเมินผล ร้อยละ 2.50

ตาราง 15 ความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<u>ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา</u>		
1. ควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาตามความต้องการ และจากสภาพปัญหาของประชาชน	2	5.00
2. ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล โดยคำนึงถึงหลักวิชาการด้านพัฒนาชุมชน	1	2.50
3. มีแนวทาง นโยบายที่ชัดเจนในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา	1	2.50
4. ควรมอบหมายให้สำนักงานเขตแต่ละสำนักงานเขตดำเนินการ	1	2.50
5. ควรประสานการจัดฝึกอบรมและสัมมนาระหว่างหน่วยงาน กรุงเทพมหานครด้วยกัน	1	2.50
<u>ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา</u>		
6. ควรปรับปรุงอัตราการเบิกจ่ายค่าที่พักและค่าอาหาร กรณีฝึกอบรมและสัมมนากับบุคคลภายนอก	6	15.00
7. ควรปรับปรุงข้อกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และลดขั้นตอนการดำเนินการด้านงบประมาณ	4	10.00
8. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา และเหตุผลความจำเป็นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3	7.50
9. ควรประสานงานกับหน่วยงานที่มีวิทยากรผู้มีความรู้ และจัดทำทำเนียบวิทยากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการเลือกและควรรอบรู้ผู้เป็นวิทยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3	7.50

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินงาน ตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
10. ควรปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาในการขออนุมัติโครงการ	2	5.00
11. ควรมีการกำหนดหลักสูตรให้ชัดเจนแน่นอน	2	5.00
12. เลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมและสัมมนาให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	1	2.50
<u>ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา</u>		
13. ควรฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเขต	2	5.00
14. ควรฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีจิตสำนึก และรับผิดชอบในหน้าที่	1	2.50
15. ประสานงานกับผู้มีความรู้ ความสามารถ ร่วมดำเนินการให้ มากขึ้น	1	2.50
16. วางแนวทางปฏิบัติให้เหมือนกัน	1	2.50
17. การรายงานผลการฝึกอบรมและสัมมนา ไม่ต้องครบถ้วน สมบูรณ์ตามแบบการฝึกอบรมและสัมมนาของข้าราชการ	1	2.50

จากตาราง 15 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน ที่ผู้วิจัยศึกษาแสดงความคิดเห็นและ
เสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนาใน 3 ด้าน ดังนี้คือ

1. ข้อเสนอแนะด้านวัตถุประสงค์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนให้ข้อเสนอแนะดังนี้
ควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาตามความต้องการและจากสภาพปัญหาที่แท้จริงของประชาชน
ร้อยละ 5.00 ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล โดยคำนึงถึงหลัก
วิชาการด้านพัฒนาชุมชน ร้อยละ 2.50 มีแนวทางนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการฝึกอบรมและ

สัมมนา ร้อยละ 2.50 ควรประสานการจัดฝึกอบรมและสัมมนาระหว่างหน่วยงาน

กรุงเทพมหานครด้วยกัน ร้อยละ 2.50

2. ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากร หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนให้ข้อเสนอแนะดังนี้
ควรปรับอัตราการเบิกจ่ายค่าที่พักและค่าอาหาร กรณีการฝึกอบรมและสัมมนากับบุคคลภายนอก
ร้อยละ 15.00 ควรปรับปรุงข้อกำหนดและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และลดขั้นตอนการ
ดำเนินการด้านงบประมาณ ร้อยละ 10.00 ชี้แจงวัตถุประสงค์ และเหตุผลความจำเป็นแก่
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ร้อยละ 7.50 ควรประสานงานกับหน่วยงานที่มีวิทยากรผู้
มีความรู้ จัดทำเนียบวิทยากรเพื่อเป็นประโยชน์ในการเลือกและควรอบรมผู้เป็นวิทยากรให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ร้อยละ 7.50 ควรปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาในการขออนุมัติโครงการ
ร้อยละ 5.00 ควรมีการกำหนดหลักสูตรให้ชัดเจนแน่นอนร้อยละ 5.00 ควรมีการกำหนด
หลักสูตรให้ชัดเจนแน่นอน ร้อยละ 5.00 เลือกกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
โครงการฝึกอบรมและสัมมนา ร้อยละ 2.50

3. ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนให้
ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรฝึกอบรมเทคนิคการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเขต ร้อยละ 5.00
ควรฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีจิตสำนึกและรับผิดชอบในหน้าที่ ร้อยละ
2.50 ประสานงานกับผู้มีความรู้ความสามารถร่วมดำเนินการให้มากขึ้น ร้อยละ 2.50
วางแผนการปฏิบัติงานให้เหมือนกัน ร้อยละ 2.50 การรายงานผลการฝึกอบรมและสัมมนา
ไม่ต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบการฝึกอบรมและสัมมนาของข้าราชการ ร้อยละ 2.50

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของการดำเนินการทั้งหมดตามข้อเสนอในบทที่ 5 ตามหัวข้อเรียงตามลำดับ คือ ความมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย การดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาและจัดอันดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติการ
4. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนานี้เป็นแนวทางสำคัญสำหรับจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ในชุมชน และจะเป็นข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาใช้ในการพิจารณากำหนดแนวทาง การวางแผนการดำเนินงานการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ในระยะต่อไปให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนรายละเอียดแต่ละข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต และสำนักงานเขตสาขาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรทั้งหมดครบจำนวน 40 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนตัวมี 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดในรอบปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 – 30 กันยายน 2539) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ พิจารณาตามระดับการจัดมาก น้อย ปานกลาง และไม่ได้จัด แยกตามกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการเนื้อหาหลักสูตร และระยะเวลาของการจัดมีจำนวน 3 ข้อใหญ่ 17 ข้อย่อย ตอนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแยกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการในระหว่างวันที่ 4 - 30 กรกฎาคม 2540 โดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนทุกสำนักงานเขต ของ กรุงเทพมหานคร พร้อมส่งแบบสอบถามส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง นับวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 20 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วผู้วิจัย เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้วทำการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วคำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแปลความหมายตามเกณฑ์รายชื่อ รายด้าน และเฉลี่ยรวมทุกด้าน
4. สำหรับข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่เป็นข้อความปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. การจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนจัดขึ้นในปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 - 30 กันยายน 2539) เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตร ระยะเวลาในการจัด สรุปได้ดังนี้คือ

1.1 มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาให้กลุ่มเป้าหมาย 6 กลุ่ม กลุ่มที่จัดให้ในระดับมาก คือ คณะกรรมการชุมชน จัดให้ในระดับปานกลางมี 3 กลุ่ม คือ ประชาชนทั่วไป เยาวชน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ จัดให้ในระดับน้อย มี 2 กลุ่ม คือ ผู้สูงอายุ และสตรี เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยกลุ่มที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุด คือ คณะกรรมการชุมชน ($\mu = 2.03$) และอันดับต่ำสุด คือ ผู้สูงอายุ ($\mu = 1.28$)

1.2 เนื้อหาหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมและสัมมนามี 7 เรื่อง โดยมีการจัดอยู่ในระดับปานกลาง 4 เรื่อง คือ การส่งเสริมอาชีพ ยาเสพติด โรคเอดส์หรือสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม จัดในระดับน้อยมี 3 เรื่อง คือ การอนุรักษ์วัฒนธรรมและมรดกไทย กฎหมายที่ควรรู้ เรื่องอื่น ๆ ทั่วไป เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เรื่องที่มีการจัดในอันดับสูงสุด คือ ยาเสพติด ($\mu = 2.03$) และอันดับต่ำสุด คือ เรื่องอื่น ๆ ทั่วไป ($\mu = .48$)

1.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมและสัมมนามี 4 ระยะเวลา ระยะเวลาที่จัดในระดับมาก คือ เวลา 3 วัน 2 คืน ที่จัดในระดับปานกลาง คือ ใช้เวลา 1 วัน และ 2 วัน 1 คืน ส่วนที่จัดในระดับน้อย คือ ใช้เวลามากกว่า 3 วัน 2 คืน และระยะเวลาที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุด คือ ระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ($\mu = 2.04$) และอันดับต่ำสุดคือ ระยะเวลา มากกว่า 3 วัน 2 คืน ($\mu = 0.68$)

2. ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการดำเนินการในระดับมากคือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.60$) ส่วนอีก 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ($\mu = 3.15, 3.35, 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความคิดเห็นในระดับมากมีอยู่ 11 ข้อ ($\mu = 3.53 - 4.08$) ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ เป็นไปตามหลักการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ความเหมาะสมด้านสถานที่ศึกษาดูงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ

สัมมนา ความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและสัมมนา ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมและสัมมนา มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาแต่ละครั้งมีความเหมาะสม เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนามีความเหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางราชการจัดบ่อยครั้งมากขึ้น

ความคิดเห็นในระดับปานกลางมีอยู่ 17 ข้อ ($\mu = 2.73 - 3.45$) ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ เป็นไปตามความต้องการของนักการเมืองผู้นำนับถึงประมาณ วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการสอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของวัสดุทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานกับหน่วยราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา เนื้อหาหลักสูตรที่จัดเหมาะสมกับระยะเวลาในการดำเนินการ เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ความรู้ให้ประโยชน์ช่วยพัฒนาแก้ปัญหาชุมชนให้พื้นที่ปฏิบัติงาน เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสมกับสภาพความต้องการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับชีวิตของตนเองผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานำความรู้ที่ได้รับไปสื่อต่อผู้อื่นต่อไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาพัฒนาตนเองจนเป็นผู้นำชุมชนได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานำความรู้ไปใช้พัฒนาอาชีพของตนเองจนมีรายได้เพิ่มขึ้น

ความคิดเห็นในระดับน้อยมีอยู่ 2 ข้อ ($\mu = 2.25, 2.33$) ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน และความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการขอใช้งบประมาณ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน (ชาย, หญิง) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ($\mu = 3.44, 3.33$) และมีความคิดเห็นรายด้านเหมือนกัน คือ มีความคิดเห็นด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, 3.51$) อีก 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.09 - 3.36$)

3.2 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน (35 - 45 ปี, สูงกว่า 45 ปี) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ($\mu = 3.35, 3.40$) มีความคิดเห็นรายด้านเหมือนกัน คือ มีความคิดเห็นด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59, 3.62$) อีก 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.11 - 3.36$)

3.3 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน (ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้านโดยรวมแตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) ผู้ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) และมีความคิดเห็นรายด้านเหมือนกัน 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53, 3.88$) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13 - 3.38$) ส่วนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) ผู้ที่มีวุฒิสองปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$)

3.4 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน (ต่ำกว่า 3 ปี, ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ($\mu = 3.12, 3.39$) มีความคิดเห็นรายด้านเหมือนกัน 3 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.85 - 3.38$) ส่วนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) ผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่า 3 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$)

3.5 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แตกต่างกัน (กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มวังหลวง กลุ่มบูรพา กลุ่มเจ้าพระยา) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ($\mu = 3.32 - 3.44$) มีความคิดเห็นรายด้านเหมือนกัน คือ มีความคิดเห็นด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51 - 3.68$) อีก 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.98 - 3.40$)

4. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน ในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ซึ่งมีเพียงส่วนน้อยที่เขียนตอบมา มีดังนี้

4.1 ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ปัญหาได้แก่ โครงการและกิจกรรมที่จัดต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเจ้าของงบประมาณหรือผู้เสนอความคิด โครงการของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครบางโครงการอาจถูกตัดงบประมาณ เพราะหน่วยงานมองไม่เห็นความจำเป็นในการจัด ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน เนื่องจากไม่เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและสัมมนา การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา การจัดกิจกรรมหรือหัวข้อบรรยายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการทำได้ยาก ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ให้จัดฝึกอบรมและสัมมนาตามความต้องการและจากสภาพปัญหาที่แท้จริงของประชาชน ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล โดยคำนึงถึงหลักวิชาการด้านพัฒนาชุมชน ควรมีแนวนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมและสัมมนา ควรมอบอำนาจให้แต่ละสำนักงานเขตดำเนินการ ควรประสานการจัดฝึกอบรมและสัมมนาระหว่างหน่วยงานของกรุงเทพมหานครด้วยกัน

4.2 ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ปัญหาได้แก่ งบประมาณค่าที่พักและค่าอาหาร ค่าตอบแทนวิทยากรที่ได้รับไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน การดำเนินการด้านงบประมาณล่าช้ามีระเบียบขั้นตอนมากไม่มีมาตรฐาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาบางส่วนไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม แต่ถูกเกณฑ์ให้เข้ามารับการฝึกอบรมขั้นตอนขออนุมัติโครงการมากเกินไปทำให้เกิดความล่าช้า หลักสูตรการฝึกอบรมไม่เหมาะสมและไม่เป็นมาตรฐาน ขาดแคลนวิทยากรและวิทยากรที่มีอยู่มีความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงกับเรื่องที่ฝึกอบรมและสัมมนา ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ให้ปรับอัตราการเบิกจ่ายค่าที่พักและค่าอาหาร ในกรณีการฝึกอบรมสัมมนากับบุคคลภายนอก ควรปรับปรุงข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ ที่

เกี่ยวข้องและลดขั้นตอนการดำเนินการด้านงบประมาณ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์และเหตุผล ความจำเป็นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ควรประสานกับหน่วยงานที่มีวิทยากรผู้มีความรู้จัดทำเนียบวิทยากรเพื่อเป็นประโยชน์ในการเลือกและสรรหาผู้เป็นวิทยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาในการขออนุมัติโครงการ ควรมีการกำหนดหลักสูตรให้ชัดเจนแน่นอน ควรเลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมและสัมมนา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

4.3 ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ปัญหาได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสบการณ์ในการดำเนินการ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการฝึกอบรมไม่ตรงตามหลักสูตรและความเป็นจริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกไม่เป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ผู้จัดการฝึกอบรมและสัมมนา เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีเวลาจัดทำรายงานและติดตามประเมินผล ซึ่งข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ควรฝึกอบรมเทคนิคการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเขต ควรฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีจิตสำนึกและรับผิดชอบในหน้าที่ประสานงานกับผู้มีความรู้ ความสามารถร่วมดำเนินการให้มากขึ้น วางแผนทางปฏิบัติให้เหมือนกัน การรายงานไม่ต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบการฝึกอบรมและสัมมนาของข้าราชการ

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาส่วนใหญ่จัดให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นคณะกรรมการชุมชน และที่จัดรองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ สำหรับเนื้อหาหลักสูตรที่จัด ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งเสริมอาชีพ สิ่งแวดล้อม โรคเอดส์ และสุขภาพอนามัย ระยะเวลาที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมและสัมมนา ส่วนใหญ่ใช้เวลา 3 วัน
2. คืบ เพราะเป็นเวลาที่ไม่ว่าง ไม่นานเกินไปเป็นช่วงระยะเวลาที่พอดีกับการที่จะจัดกิจกรรมรวมทั้งการไปทัศนศึกษา ส่วนในเรื่องกลุ่มเป้าหมาย และเนื้อหาหลักสูตร ในโครงการฝึกอบรมและสัมมนาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ กาศ (2536 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ ในโครงการอีสานเขียวที่มีกลุ่มเป้าหมายในโครงการ อันได้แก่ผู้นำ

ต่าง ๆ สตรี เยาวชน และการจัดกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ยกย่องระดับรายได้ สร้างสำนึกในการรักษาสีเสื้อลอมทางธรรมชาติส่วนเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการจัดนั้นสอดคล้องกับงานเขียนของ พันธ์ สุจางงค์ (2523 : 1 - 3) ที่กล่าวถึงระยะเวลาหลักสูตรการจัดฝึกอบรมว่า มีทั้งหลักสูตรระยะสั้น 1 - 6 ชั่วโมง และหลักสูตรระยะยาวตั้งแต่ 2 - 3 วัน หรือ 4 - 5 วัน ซึ่งจัดเป็นช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

2.1 ผลการวิจัยความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีการดำเนินการในระดับมากคือ ด้านกระบวนการฝึกอบรม ส่วนด้านวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นภาระหน้าที่ที่หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการ ส่วนวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือผู้อนุมัติงบประมาณเป็นผู้กำหนด เรื่องทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นสิ่งที่ได้รับหลังจากการดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนาแล้ว ในเรื่องดังกล่าวมีส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยดังปรากฏในข้อ 2.2, 2.3, 2.4, 2.5

2.2 ผลการวิจัยความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา พบว่า วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาจะเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่ดีโดยมีองค์กรชุมชนเป็นแกนนำพัฒนาศักยภาพและทักษะของประชาชน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนของกรุงเทพมหานคร และนอกจากนั้น ยังเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนักการเมืองที่ประสงค์ที่จะให้มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาขึ้น ในเรื่องวัตถุประสงค์ของนักการเมืองที่ให้มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาสอดคล้องกับการวิจัยของ สุรินทร์ ภูสิงห์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องกลุ่มการเมืองกับการพัฒนาชนบท ในเรื่อง

บทบาทของกลุ่มการเมืองที่มีผลต่อการพัฒนาหมู่บ้าน และการที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน มีความต้องการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาบ่อยก็จะเป็นเพราะอาจจะมีงานอื่นปฏิบัติอยู่แล้ว และไม่มีความรู้ความชำนาญในการฝึกอบรม และการจัดการฝึกอบรมขั้นตอนมากจะต้องเสียเวลาดำเนินการมากทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาดำเนินการ

2.3 ผลการวิจัยความคิดเห็นทางด้านการทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา อันได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานมีความพร้อมในการที่จะดำเนินงานมากและยังมีความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ฝึกอบรมและสัมมนาเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน และความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและสัมมนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่ที่มีปัญหามากคือ ความรวดเร็วในการดำเนินการขอใช้งบประมาณ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกรมพัฒนาชุมชนซึ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และได้เสนอแนะถึงการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไว้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความพร้อมของสถานที่ และวัสดุทัศนศึกษาและสถานที่ศึกษาดูงาน ความเหมาะสมความเพียงพอของงบประมาณ ความสอดคล้องกับประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปใช้ และเหมาะสมกับกลุ่มที่จะเข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาในเรื่องดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ กำชร (2526 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบในโครงการอีสานเขียว ที่พบว่า กิจกรรมการศึกษานอกระบบที่ใช้ในระดับมาก คือ การบรรยายการใช้วิทยากรให้ความรู้ และเรียนภาคปฏิบัติและกิจกรรมที่ใช้ในระดับมาก คือ การใช้วัสดุทัศนศึกษา กิจกรรมที่ใช้ในระดับกลางคือการทัศนศึกษานอกสถานที่ และพบว่า หัวหน้าโครงการมีความเห็นเพิ่มเติมว่าการใช้กิจกรรมการศึกษานอกระบบขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเนื้อหา โอกาสและเวลาความพร้อมของผู้รับการอบรม และการมีงบประมาณ

2.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา พบว่า มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะฝ่ายพัฒนาชุมชน เมื่อจะทำกิจกรรมใด ๆ ก็ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงเพื่อประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมและสัมมนา สำหรับเทคนิควิธีการฝึกอบรม การประเมินผลรวมทั้งดำเนินการไปตามแผนที่กำหนดไว้ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

อาจเป็นเพราะว่าการสรรหาผู้ที่จะเป็นวิทยากร ในการดำเนินการฝึกอบรมและการปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ถูกเปลี่ยนแปลงไปตามผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการก็อาจเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2531 : 173 - 180) ที่เกี่ยวกับ ผู้บริหารระดับสูงมีผลต่อนโยบายการพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างก็มีผลในการสนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในเรื่องเทคนิควิธีการฝึกอบรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองคุณ หงษ์พันธุ์ (2522 : บทคัดย่อ) เรื่องการวิจัยเพื่อจัดรูปแบบ วิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนพบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดเห็นว่า แนวทางการดำเนินการจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของผู้นำท้องถิ่นที่น่าเสนอ นั้นสามารถปฏิบัติได้ และมีความเหมาะสมในเรื่องช่วงเวลาสถานที่ เนื้อหาสาระ วิธีการและการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับงานเขียนของ เขียวศรี วิวิธสิริ (2535 : 101 - 107) ที่เกี่ยวกับเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่ว่า "ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ใดที่ดีที่สุดเพียงเทคนิคเดียว" และ "ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ใดดีเพียงเทคนิคเดียวที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์" เกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลที่มีการดำเนินการอยู่ในอันดับสุดท้ายอาจจะเกิดจากปัญหา สอดคล้องตามที่ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2531 : 173 - 180) กล่าวไว้ว่า การประเมินติดตามผลการฝึกอบรมปัญหาที่พบได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลยังไม่สามารถประเมินได้ครอบคลุมของความสำเร็จของโครงการขาดเจ้าหน้าที่ในการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือ

2.5 ผลการวิจัยเกี่ยวกับผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสัมมนา พบว่า การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางราชการจัดขึ้นบ่อยครั้ง รวมทั้งการที่สามารถที่จะพัฒนาตนเองจนเป็นผู้นำชุมชนได้ และเอาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งสื่อต่อให้ผู้อื่น และนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพของตนเองจนมีรายได้ก็เป็น การบ่งชี้ว่าการให้การฝึกอบรม ซึ่งเป็นการให้การศึกษากับประชาชนในลักษณะศึกษานอกระบบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในแนวโน้มที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลทิตย์ เอี่ยมสำอางค์ (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาในเรื่องการประเมินผลกระทบของโครงการศึกษานอกโรงเรียนที่มีต่อประชาชนในชนบท ซึ่งศึกษาผลกระทบจากโครงการศึกษานอกโรงเรียนว่ามีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชน ครอบครัว และชุมชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพจิตใจ หรือไม่อย่างไร ผลการวิจัยพบว่าผลกระทบต่องานเรื่อง ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้จากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่วุฒิการศึกษามีผลทำให้ความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างออกไป ซึ่งเดิมผู้วิจัยคาดว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา แต่เมื่อวิจัยแล้วพบว่า หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มี เพศ อายุ แตกต่างกัน ไม่เป็นเหตุให้ความคิดเห็น แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีการเหมือนกัน ไม่ว่าผู้ดำเนินการจะมีเพศใด อายุเท่าใด แม้แต่เรื่องประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่และพื้นที่ปฏิบัติงานที่น่าจะมีผลทำให้ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน แตกต่างกัน แต่ผลวิจัยที่ออกมากลับไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมและสัมมนา ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้ดำเนินการฝึกอบรม (ผู้ประสานงาน) วิทยากร (ผู้ฝึกอบรม) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมไม่ว่าจะจัดโครงการฝึกอบรมที่ได้จัดให้แก่กลุ่มใดก็ต้องดำเนินการตามขั้นตอนเหมือนกันหมด แต่จะแตกต่างกันว่าจะอบรมหลักสูตรใดก็ต้องใช้วิทยากรให้เหมาะกับหลักสูตรและกลุ่มที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา และถ้าจะจัดการฝึกอบรมแก่กลุ่มเป้าหมายใดก็ต้องจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายนั้น การเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรมากกว่าผู้ดำเนินการฝึกอบรม แต่วุฒิการศึกษามีผลทำให้ความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างออกไป อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่ศึกษาสูงหรือศึกษามากจะทำให้มีความรู้ ความคิดกว้างขวางมากขึ้น จะมองถึงปัญหาวิธีการ และสิ่งที่เกี่ยวข้องได้ลึกซึ้งกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่า

4. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นว่าปัญหาที่ประสบมากที่สุดคือ งบประมาณ ค่าที่พักและค่าอาหาร ค่าตอบแทนวิทยากร ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน การดำเนินการ

ด้านงบประมาณล่าช้า มีระเบียบขั้นตอนมาก และไม่มีมาตรฐาน หลักสูตรไม่เหมาะสม และไม่
เป็นมาตรฐาน ขาดแคลนวิทยากรและวิทยากรที่มีอยู่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับเรื่องที่
ฝึกอบรมและสัมมนา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสบการณ์ในการดำเนินการฝึกอบรมและ
สัมมนา การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในเรื่องความต้อ
งการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุทธ คัมภีร์วี (2536 : บทคัดย่อ)
ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน ของประชาชนในชุมชน
แออัดเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ประชาชนในชุมชนแออัด มีความต้องการการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประชาชนที่อยู่ในชุมชนแออัดที่มี เพศ
สภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และที่ตั้งที่อยู่อาศัย แตกต่างกัน มี
ความต้องการการศึกษาด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน ส่วนเรื่องปัญหาเกี่ยวกับวิทยากร สอดคล้องกับ
งานเขียนของ เรืองลักษณ์ โรจน์พันธ์ (2531 : 173 - 180) ในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาและ
อุปสรรคของการฝึกอบรม ด้านวิทยากร คือ การสรรหาและเชิญวิทยากรทำได้ยาก ขาดแคลน
วิทยากรที่มีประสบการณ์ วิทยากรที่เชิญมาขาดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ทางฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร จัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาให้ ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการชุมชน
รองลงมาคือ ประชาชนทั่วไป เยาวชน กลุ่มอาชีพ ส่วนที่จัดให้อยู่ในระดับน้อย คือ
ผู้สูงอายุ และสตรี ซึ่งทั้งสองกลุ่มนี้ เป็นกลุ่มที่ควรที่จะจัดการฝึกอบรมและสัมมนาให้
เพราะ เป็นกลุ่มที่สามารถพัฒนาให้เป็นกลุ่มผู้นำการพัฒนาชุมชนต่อไปได้ ในเรื่องของ
หลักสูตรเนื้อหาที่จัดอยู่ในระดับน้อย คือ การอนุรักษ์วัฒนธรรมและมรดกไทย กฎหมายที่ควรรู้
ควรที่จะมีการจัดให้มาก เพราะ เป็นเรื่องสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประชาชน
2. ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนา มีความ

ต้องการให้จัดการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในระดับน้อย ควรจะต้องมีการสำรวจถึงสาเหตุและหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

3. ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาเรื่องเกี่ยวกับความรวดเร็วในการดำเนินการขอใช้งบประมาณ ควรให้มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วกว่าเดิม และควรมีการปรับปรุงระเบียบขั้นตอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนและความต้องการ เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาของประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ที่ทางฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร จะดำเนินการให้ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาวางแผนดำเนินการจัดโครงการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มต่อไป

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ในระดับ ผู้วางนโยบายและผู้บริหารงานตามนโยบาย เกี่ยวกับเรื่องโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร เพื่อผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้รับทราบ และใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรมีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร จัดดำเนินการในแต่ละเรื่องและในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจะได้ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงโครงการให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. กฎหมายและระเบียบการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสมาชิกสภาเขต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2539.
- _____. เอกสารการพัฒนาชุมชนของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : 2539.
- _____. 23 ปี กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด, 2538.
- กลุยา ดันติผลาชีวะ. การฝึกอบรม. ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.
- เกียรติวรรณ อมตยกุล. การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2528.
- _____. การศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เครือวัลย์ ล้อมอักษิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- จรรุญ พานิชย์ผลินไชย. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บุรพาสาส์, 2528.
- จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.
- เจียรศรี วิวิธสิริ. หลักการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- _____. การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน : เทคโนโลยีทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
- _____. สัมมนาปัญหาและการวิจัยทางการศึกษาผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

- ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์. การประเมินผลกระทบของโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีต่อประชาชนในชนบท. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- ฐิระ ประवालพฤษย์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. เอกสารทางวิชาการ ฉบับที่ 82. หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ, 2538.
- ทองคุณ หงส์พันธุ์. การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- ทองศักดิ์ กุ่มไชนะ. การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกรมการพัฒนาชุมชน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- บุญศรี แก้วคำศรี. การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2533. อัดสำเนา.
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองสาส์น การพิมพ์, 2522.
- _____. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญพิมพ์, 2525.
- พัฒน์ สุจันงค์. หลักการฝึกอบรมแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2523.
- เริงศักดิ์ กาซร. การศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบในโครงการอีสานเขียว. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. การศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.
- วิรัช นิภาวรรณ. หลักการพัฒนาชุมชน : การพัฒนาชุมชนประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2532.
- สุภร ศรีแสน. การศึกษานอกระบบ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2527.

- สุรินทร์ ภูสิงห์. กลุ่มการเมืองกับการพัฒนาชนบทศึกษาเฉพาะกรณี บ้านคำไหล
อำเภอโนนเชือก จังหวัดมหาสารคาม. ปรินต์งานพิมพ์ ศศ.ม. มหาสารคาม :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2533. อัดสำเนา.
- สิริลักษณ์ แก้วคงยศ. ชุมชนแออัดตะกอนบางกอก. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาการ, 2533.
- สุพัตรา สุภาพ. ปัญหาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาปัญหาสังคม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2526.
- _____. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- อัน นิมมานเหมินท์. "การปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม," เศรษฐกิจ. 2(1) : 2515.
 อัดสำเนา.
- อนิรุทธ คัมภีทวี. การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประชาชน
ในชุมชนแออัด เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. ปรินต์งานพิมพ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- Moore, Neal Dewitt. "The Role of Brunswick Junior College in
 Community Development," Dissertation Abstracts International.
 35(8) : 5059-A ; February, 1975.
- Thompson, Martha E. "Nonformal Education for Rural Development :
 the Women's Training Center in Senegal," Dissertation
Abstracts International. 42 : 5001 - A ; June, 1982.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหา เกี่ยวกับการใช้ภาษาของแบบสอบถาม

รายนามผู้เกี่ยวข้อง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. นายไพโรจน์ ถาวรายุสมัย ผู้อำนวยการเขตพระโขนง
กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพระโขนง

1 กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาของ
แบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. คำโครงวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ข้าพเจ้านางกัลยาณี จงสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตพระโขนง
ปัจจุบันศึกษาต่อปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร มีความประสงค์ทำวิจัย เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร"
ซึ่งในการนี้มีความจำเป็นต้องจัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และขณะนี้ได้
จัดทำแบบสอบถามเสร็จแล้ว แต่เพื่อให้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีคุณภาพเหมาะกับการนำไปใช้งาน

ฉะนั้นข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณา
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อความ
รวมทั้งความครอบคลุมตามเนื้อหาเพื่อที่ข้าพเจ้าจะได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเนื้อหาให้
สมบูรณ์เหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางกัลยาณี จงสวัสดิ์)

ผู้วิจัย

สำนักงานเขตพระโขนง

1 กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เกี่ยวกับการใช้ภาษาของ
แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการเขตพระโขนง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. คำโครงวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ข้าพเจ้านางกัลยาณี จงสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตพระโขนง
ปัจจุบันศึกษาต่อปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร มีความประสงค์ทำวิจัย เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร"
ซึ่งในการนี้มีความจำเป็นต้องจัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และขณะนี้ได้
จัดทำแบบสอบถามเสร็จแล้ว แต่เพื่อให้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีคุณภาพเหมาะสมกับการนำไปใช้งาน

ฉะนั้นข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณา
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อความ
รวมทั้งความครอบคลุมตามเนื้อหา เพื่อที่ข้าพเจ้าจะได้ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเนื้อหาให้
สมบูรณ์เหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางกัลยาณี จงสวัสดิ์)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

สำนักงานเขตพระโขนง

4 กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต

ข้าพเจ้านางกัลยาณี จงสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตพระโขนง ปัจจุบันศึกษาต่อปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความประสงค์ทำวิจัย เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาปรับปรุงการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านและผู้อื่นแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และหวังว่าคงได้รับความร่วมมือ และความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางกัลยาณี จงสวัสดิ์)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามความคิดเห็น

แบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม
และสัมมนา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและ
สัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม
2538 - 30 กันยายน 2539) จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความ
เป็นจริงทุกข้อคำตอบของท่านจะช่วยให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง เพื่อประโยชน์และ
เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงาน
เขต กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยจะถือคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่
อย่างใด ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

- ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
- ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
- ตอนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของ
ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ
ด้านวัตถุประสงค์ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา
ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านผลที่ได้รับจากโครงการ
ฝึกอบรมและสัมมนา
- ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะจากการดำเนินงาน
ตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () ต่ำกว่า 35 ปี
 - () 35 – 45 ปี
 - () สูงกว่า 45 ปี
3. วุฒิทางการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่
 - () ต่ำกว่า 3 ปี
 - () ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป
5. การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่รับผิดชอบ
 - () พื้นที่กลุ่มวังหลวง
 - () พื้นที่กลุ่มวังบูรพา
 - () พื้นที่กลุ่มเจ้าพระยา
 - () พื้นที่กลุ่มกรุงธนบุรี

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

คำชี้แจง โปรดสำรวจรายการโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่ฝ่ายพัฒนาชุมชนของท่านได้จัดไป
ในรอบปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 – 30 กันยายน 2539) ว่าจัดขึ้นเพื่อ
กลุ่มเป้าหมายใดมีเนื้อหาหลักสูตรเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง จัดกี่วัน และจัดมากน้อย
เพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพการจัด โดยมี
เกณฑ์พิจารณาความถี่ในการจัดดังนี้

ระดับการจัดมาก หมายถึง มีการจัดตั้งแต่ 4 ครั้งขึ้นไปต่อปี

ระดับการจัดปานกลาง หมายถึง มีการจัด 2 – 3 ครั้งต่อปี

ระดับการจัดน้อย หมายถึง มีการจัด 1 ครั้งต่อปี

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ระดับการจัด			ไม่ได้จัด
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา				
1.1 คณะกรรมการชุมชน				
1.2 ประชาชนทั่วไป				
1.3 เยาวชน				
1.4 ผู้สูงอายุ				
1.5 สตรี				
1.6 กลุ่มอาชีพต่าง ๆ				

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ระดับการจัด			ไม่ได้จัด
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
2. เนื้อหาหลักสูตรของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา				
2.1 เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ				
2.2 เกี่ยวกับยาเสพติด				
2.3 เกี่ยวกับโรคเอดส์หรือสุขภาพอนามัย				
2.4 เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม				
2.5 เกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมและมรดกไทย				
2.6 เกี่ยวกับกฎหมายที่ควรรู้				
2.7 อื่น ๆ (ระบุ)				
3. ระยะเวลาในการจัดของแต่ละโครงการฝึกอบรมและสัมมนา				
3.1 จัดระยะเวลา 1 วัน				
3.2 จัดระยะเวลา 2 วัน 1 คืน				
3.3 จัดระยะเวลา 3 วัน 2 คืน				
3.4 จัดระยะเวลามากกว่า 3 วัน 2 คืน				

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชนที่จัดไปแล้ว
ในรอบปีงบประมาณ 2539 (1 ตุลาคม 2538 – 30 กันยายน 2539)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ</u>					
<u>ฝึกอบรมและสัมมนา</u>					
1. เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติหรือแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร					
2. เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้า รับการฝึกอบรมและสัมมนา					
3. เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร					
4. เป็นไปตามความต้องการของ นักการเมืองผู้นับตั้งงบประมาณ .					
5. เป็นไปตามความต้องการของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่าย พัฒนาชุมชน					
6. เป็นไปตามหลักการในการดำเนิน งานพัฒนาชุมชน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. สอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน					
<u>ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม</u>					
<u>และสัมมนา</u>					
1. ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา					
2. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา					
3. ความเหมาะสมด้านสถานที่ศึกษาดูงานของผู้เข้าการฝึกอบรมและสัมมนา					
4. ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานกับหน่วยราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง					
5. ความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม และสัมมนา					
6. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ..					
7. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับกลุ่มผู้ เข้ารับการศึกษาอบรมและสัมมนา .					
9. เนื้อหาหลักสูตรที่จัดเหมาะสมกับ ระยะเวลาในการดำเนินการ ..					
10. เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึก อบรมให้ความรู้ให้ประโยชน์ช่วย พัฒนา แก้ไขปัญหาชุมชนในพื้นที่ ปฏิบัติงาน					
11. เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสมกับสภาพ ความต้องการฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม					
12. ความรวดเร็วในการดำเนินการ ขอใช้งบประมาณ					
13. ความเพียงพอของงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการ ฝึกอบรมและสัมมนา					
<u>ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา</u>					
1. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่ กำหนดไว้					
2. มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาแต่ละครั้งมีความเหมาะสม					
4. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม และสัมมนามีความเหมาะสม ...					
5. มีการติดตามและประเมินผล โครงการฝึกอบรมและสัมมนา ..					
<u>ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและ</u>					
<u>สัมมนา</u>					
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับชีวิตของ ตนเอง					
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา นำความรู้ที่ได้รับไปสื่อต่อยังผู้อื่น ต่อไป					
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางราชการจัด บ่อยครั้งมากขึ้น					
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา พัฒนาตนเองจนเป็นผู้นำชุมชนได้					
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา นำความรู้ไปใช้พัฒนาอาชีพของ ตนเองจนมีรายได้เพิ่มขึ้น					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะที่ได้จากการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

ปัญหา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา, วิทยากร, ผู้เข้ารับการอบรม, สื่อ, งบประมาณ, เวลา สถานที่

ปัญหา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

3. ด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา

ปัญหา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

4. ด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

ปัญหา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ง

ตาราง 16 - 35

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์
ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร	4.33	0.78	มาก	3.93	0.90	มาก
2. เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.08	1.08	ปานกลาง	3.04	1.04	ปานกลาง
3. เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	4.08	0.67	มาก	4.07	0.77	มาก
4. เป็นไปตามความต้องการของนักการเมืองผู้สมัครชิงตำแหน่ง	3.33	1.15	ปานกลาง	3.39	0.99	ปานกลาง
5. เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน	2.33	0.49	น้อย	2.32	0.72	น้อย
6. เป็นไปตามหลักการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนแห่งชาติหรือแผนพัฒนา	3.33	0.78	ปานกลาง	3.64	0.91	มาก
7. สอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.00	0.43	ปานกลาง	3.04	1.10	ปานกลาง
รวม	3.36	0.25	ปานกลาง	3.35	0.49	ปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านทรัพยากร
ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความพร้อมของสถานที่ ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.58	0.51	มาก	3.82	0.72	มาก
2. ความเพียงพอของ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ ใช้ในการฝึกอบรมและ สัมมนา	3.17	0.39	ปานกลาง	3.50	1.04	มาก
3. ความเหมาะสมด้านสถานที่ ศึกษาดูงานของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมและสัมมนา	3.75	0.62	มาก	3.57	0.63	มาก
4. ความสะดวกรวดเร็วใน การประสานงานกับ หน่วยงานราชการหรือ เอกชนที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.75	มาก	3.32	0.98	ปานกลาง
5. ความรู้ของวิทยากรผู้ให้ การฝึกอบรมและสัมมนา	3.75	0.45	มาก	3.75	0.93	มาก
6. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการดำเนิน งานโครงการฝึกอบรม และสัมมนา	4.00	0.43	มาก	3.79	0.79	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
7. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับ รับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.33	0.49	ปานกลาง	3.43	0.96	ปานกลาง
8. เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้อง กับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา	3.17	0.39	ปานกลาง	3.43	0.92	ปานกลาง
9. เนื้อหาหลักสูตรที่จัด เหมาะสมกับระยะเวลา ในการดำเนินการ	3.25	0.45	ปานกลาง	3.39	0.79	ปานกลาง
10. เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการ ฝึกอบรมให้ความรู้ให้ ประโยชน์ช่วยพัฒนาแก้ไข ชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.33	0.65	ปานกลาง	3.32	0.82	ปานกลาง
11. เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสม กับสภาพความต้องการ ฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	3.33	0.78	ปานกลาง	3.43	0.74	ปานกลาง
12. ความรวดเร็วในการ ดำเนินการขอใช้ งบประมาณ	2.67	0.78	ปานกลาง	2.07	0.77	น้อย

ตาราง 17 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
13. ความเพียงพอของ งบประมาณค่าใช้จ่ายใน การจัดโครงการฝึกอบรม และสัมมนา	2.50	0.52	ปานกลาง	2.82	0.77	ปานกลาง
รวม	3.35	0.26	ปานกลาง	3.36	0.60	ปานกลาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ
ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.08	0.67	มาก	3.57	0.69	มาก
2. มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.83	0.39	มาก	3.82	0.67	มาก
3. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.67	0.49	มาก	3.50	0.64	มาก
4. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนามีความเหมาะสม	3.75	0.45	มาก	3.43	0.63	ปานกลาง
5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.67	0.49	มาก	3.25	0.93	ปานกลาง
รวม	3.80	0.37	มาก	3.51	0.59	มาก

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านผลที่ได้
รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำนวนตามเพศ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้ไป ปรับใช้กับชีวิตของตนเอง	2.92	0.67	ปานกลาง	3.00	0.94	ปานกลาง
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้รับไป สื่อต่อยังผู้อื่น	3.25	0.45	ปานกลาง	2.89	0.63	ปานกลาง
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมที่ ทางราชการจัดบ่อยครั้ง มากขึ้น	3.75	0.62	มาก	3.54	0.64	มาก
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาพัฒนาตนเองจน เป็นผู้นำชุมชนได้	3.33	0.78	ปานกลาง	3.14	0.85	ปานกลาง
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ไปใช้ พัฒนาอาชีพของตนเอง จนมีรายได้เพิ่มขึ้น	3.17	0.83	ปานกลาง	2.89	0.63	ปานกลาง
รวม	3.28	0.52	ปานกลาง	3.09	0.58	ปานกลาง

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์
ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	35 - 45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร	3.96	0.90	มาก	4.23	0.83	มาก
2. เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.00	0.88	ปานกลาง	3.15	1.34	ปานกลาง
3. เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	4.04	0.76	มาก	4.15	0.69	มาก
4. เป็นไปตามความต้องการของนักการเมืองผู้นำนัฒติงประมาณ	3.41	0.93	ปานกลาง	3.31	1.25	ปานกลาง
5. เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน	2.37	0.63	น้อย	2.32	0.73	น้อย
6. เป็นไปตามหลักการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	3.48	0.80	ปานกลาง	3.69	1.03	มาก
7. สอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.00	0.78	ปานกลาง	3.08	1.26	ปานกลาง
รวม	3.32	0.40	ปานกลาง	3.41	0.50	ปานกลาง

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านทรัพยากร
ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	35 - 45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.63	0.69	มาก	4.00	0.58	มาก
2. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.37	0.84	ปานกลาง	3.46	1.05	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมด้านสถานที่ศึกษาดูงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.67	0.68	มาก	3.54	0.52	มาก
4. ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานกับหน่วยงานราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง	3.56	0.85	มาก	3.23	1.09	ปานกลาง
5. ความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและสัมมนา	3.70	0.87	มาก	3.85	0.69	มาก
6. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.78	0.70	มาก	4.00	0.71	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	35 - 45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
7. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับ รับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.41	0.84	ปานกลาง	3.38	0.87	ปานกลาง
8. เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้อง กับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา	3.37	0.79	ปานกลาง	3.31	0.85	ปานกลาง
9. เนื้อหาหลักสูตรที่จัด เหมาะสมกับระยะเวลา ในการดำเนินการ	3.41	0.64	ปานกลาง	3.23	0.83	ปานกลาง
10. เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการ ฝึกอบรมให้ความรู้ให้ ประโยชน์ช่วยพัฒนาแก้ไข ชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.33	0.73	ปานกลาง	3.31	0.85	ปานกลาง
11. เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสม กับสภาพความต้องการ ฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	3.33	0.73	ปานกลาง	3.54	0.78	มาก
12. ความรวดเร็วในการ ดำเนินการขอใช้ งบประมาณ	2.26	0.76	น้อย	2.23	0.93	น้อย

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	35 - 45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
13. ความเพียงพอของ งบประมาณค่าใช้จ่ายใน การจัดโครงการฝึกอบรม และสัมมนา	2.85	0.77	ปานกลาง	2.46	0.52	น้อย
รวม	3.36	0.54	ปานกลาง	3.35	0.50	ปานกลาง

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ
ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	35 - 45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.74	0.71	มาก	3.69	0.75	มาก
2. มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.85	0.60	มาก	3.77	0.60	มาก
3. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.59	0.64	มาก	3.46	0.52	ปานกลาง
4. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนามีความเหมาะสม	3.44	0.64	ปานกลาง	3.69	0.48	มาก
5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.33	0.92	ปานกลาง	3.46	0.66	ปานกลาง
รวม	3.59	0.58	มาก	3.62	0.48	มาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านที่ได้รับจาก
โครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	35 - 45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้ไป ปรับใช้กับชีวิตของตนเอง	2.89	0.80	ปานกลาง	3.15	0.99	ปานกลาง
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้รับไป สื่อต่อยังผู้อื่น	2.96	0.59	ปานกลาง	3.08	0.64	ปานกลาง
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมที่ ทางราชการจัดบ่อยครั้ง มากขึ้น	3.59	0.64	มาก	3.62	0.65	มาก
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาพัฒนาตนเองจน เป็นผู้นำชุมชนได้	3.22	0.80	ปานกลาง	3.15	0.90	ปานกลาง
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ไปใช้ พัฒนาอาชีพของตนเอง จนมีรายได้เพิ่มขึ้น	2.89	0.64	ปานกลาง	3.15	0.80	ปานกลาง
รวม	3.11	0.53	ปานกลาง	3.23	0.64	ปานกลาง

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์
ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ปริญญาดรี			สูงกว่าปริญญาดรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร	4.08	0.84	มาก	4.00	1.07	มาก
2. เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.06	1.08	ปานกลาง	3.00	0.93	ปานกลาง
3. เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	4.03	0.74	มาก	4.25	0.71	มาก
4. เป็นไปตามความต้องการของนักการเมืองผู้นำนิติงบประมาณ	3.44	0.84	ปานกลาง	3.13	1.64	ปานกลาง
5. เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน	2.41	0.61	น้อย	2.00	0.76	น้อย
6. เป็นไปตามหลักการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	3.44	0.88	ปานกลาง	4.00	0.76	มาก
7. สอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	2.97	1.03	ปานกลาง	3.25	0.46	ปานกลาง
รวม	3.34	0.45	ปานกลาง	3.38	0.40	ปานกลาง

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านทรัพยากร
ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความพร้อมของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.69	0.64	มาก	4.00	0.76	มาก
2. ความเพียงพอของวัสดุทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.28	0.89	ปานกลาง	3.89	0.83	มาก
3. ความเหมาะสมด้านสถานที่ศึกษาดูงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.56	0.62	มาก	3.88	0.64	มาก
4. ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานกับหน่วยงานราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง	3.37	0.98	ปานกลาง	3.75	0.71	มาก
5. ความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและสัมมนา	3.75	0.76	มาก	3.75	1.04	มาก
6. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.78	0.71	มาก	4.13	0.64	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ปริญญาดรี			สูงกว่าปริญญาดรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
7. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับ รับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.34	0.83	ปานกลาง	3.63	0.92	มาก
8. เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้อง กับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา	3.22	0.79	ปานกลาง	3.87	0.64	มาก
9. เนื้อหาหลักสูตรที่จัด เหมาะสมกับระยะเวลา ในการดำเนินการ	3.28	0.68	ปานกลาง	3.33	0.74	ปานกลาง
10. เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการ ฝึกอบรมให้ความรู้ให้ ประโยชน์ช่วยพัฒนาแก้ไข ชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.28	0.77	ปานกลาง	3.50	0.76	มาก
11. เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสม กับสภาพความต้องการ ฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	3.31	0.69	ปานกลาง	3.75	0.89	มาก
12. ความรวดเร็วในการ ดำเนินการขอใช้ งบประมาณ	2.19	0.86	น้อย	2.50	0.53	ปานกลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ปริญญาดรี			สูงกว่าปริญญาดรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
13. ความเพียงพอของ งบประมาณค่าใช้จ่ายใน การจัดโครงการฝึกอบรม และสัมมนา	2.63	0.66	ปานกลาง	3.13	0.83	ปานกลาง
รวม	3.28	0.48	ปานกลาง	3.64	0.58	มาก

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ
ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.69	0.69	มาก	3.88	0.83	มาก
2. มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.51	มาก	4.13	0.83	มาก
3. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.47	0.57	ปานกลาง	3.88	0.64	มาก
4. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนามีความเหมาะสม	3.44	0.56	ปานกลาง	3.88	0.64	มาก
5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.31	0.86	ปานกลาง	3.62	0.74	มาก
รวม	3.53	0.50	มาก	3.88	0.65	มาก

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านผลที่ได้รับจาก
โครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้ไป ปรับใช้กับชีวิตของตนเอง	2.91	0.86	ปานกลาง	3.25	0.89	ปานกลาง
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้รับไป สื่อต่อยังผู้อื่น	3.00	0.62	ปานกลาง	3.00	0.54	ปานกลาง
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมที่ ทางราชการจัดบ่อยครั้ง มากขึ้น	3.63	0.61	มาก	3.50	0.76	มาก
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาพัฒนาตนเองจน เป็นผู้นำชุมชนได้	3.16	0.85	ปานกลาง	3.38	0.74	ปานกลาง
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ไปใช้ พัฒนาอาชีพของตนเอง จนมีรายได้เพิ่มขึ้น	2.94	0.72	ปานกลาง	3.13	0.64	ปานกลาง
รวม	3.13	0.56	ปานกลาง	3.25	0.60	ปานกลาง

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์
ในการจัดการฝึกอบรมและสัมมนา ของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามประสบการณ์
ทำงานในตำแหน่งหน้าที่

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร	4.25	0.50	มาก	4.08	0.91	มาก
2. เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา	2.25	0.96	น้อย	3.14	1.02	ปานกลาง
3. เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	3.75	0.50	มาก	4.11	0.75	มาก
4. เป็นไปตามความต้องการของนักการเมืองผู้สมัครชิงบประมาณ	2.25	0.96	น้อย	3.50	0.97	มาก
5. เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชน	2.25	0.96	น้อย	2.33	0.63	น้อย
6. เป็นไปตามหลักการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	3.50	0.58	มาก	3.56	0.91	มาก
7. สอดคล้องกับสภาพชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	3.00	1.41	ปานกลาง	3.03	0.91	ปานกลาง
รวม	3.04	0.41	ปานกลาง	3.38	0.42	ปานกลาง

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านทรัพยากร
ที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามประสบการณ์
ทำงานในตำแหน่งหน้าที่

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความพร้อมของสถานที่ที่ ใช้ในการฝึกอบรมและ สัมมนา	4.00	0.00	มาก	3.72	0.70	มาก
2. ความเพียงพอของ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ ใช้ในการฝึกอบรมและ สัมมนา	3.75	0.50	มาก	3.36	0.93	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมด้านสถานที่ ศึกษาดูงานของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมและสัมมนา	3.50	0.58	มาก	3.64	0.64	มาก
4. ความสะดวกรวดเร็วใน การประสานงานกับ หน่วยงานราชการหรือ เอกชนที่เกี่ยวข้อง	3.00	1.41	ปานกลาง	3.50	0.88	มาก
5. ความรู้ของวิทยากรผู้ให้ การฝึกอบรมและสัมมนา	3.75	0.50	มาก	3.75	0.84	มาก
6. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการดำเนิน งานโครงการฝึกอบรม และสัมมนา	4.00	0.82	มาก	3.83	0.70	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
7. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับ รับการฝึกอบรมและสัมมนา	3.00	0.82	ปานกลาง	3.44	0.84	ปานกลาง
8. เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้อง กับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา	3.00	1.41	ปานกลาง	3.39	0.73	ปานกลาง
9. เนื้อหาหลักสูตรที่จัด เหมาะสมกับระยะเวลา ในการดำเนินการ	2.75	1.26	ปานกลาง	3.42	0.60	ปานกลาง
10. เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการ ฝึกอบรมให้มีความรู้ให้ ประโยชน์ช่วยพัฒนาแก้ไข ชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน	2.75	0.50	ปานกลาง	3.39	0.77	ปานกลาง
11. เนื้อหาหลักสูตรเหมาะสม กับสภาพความต้องการ ฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	3.00	0.00	ปานกลาง	3.44	0.77	ปานกลาง
12. ความรวดเร็วในการ ดำเนินการขอใช้ งบประมาณ	2.25	1.26	น้อย	2.25	0.77	น้อย

ตาราง 29 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
13. ความเพียงพอของ งบประมาณค่าใช้จ่ายใน การจัดโครงการฝึกอบรม และสัมมนา	2.50	0.58	ปานกลาง	2.75	0.73	ปานกลาง
รวม	3.17	0.58	ปานกลาง	3.38	0.52	ปานกลาง

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการ
ฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ใน
ตำแหน่งหน้าที่

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.50	0.58	มาก	3.75	0.73	มาก
2. มีการวางแผนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.96	มาก	3.83	0.56	มาก
3. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.25	0.50	ปานกลาง	3.58	0.60	มาก
4. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนามีความเหมาะสม	3.50	0.58	มาก	3.53	0.61	มาก
5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.00	0.82	ปานกลาง	3.42	0.84	ปานกลาง
รวม	3.40	0.43	ปานกลาง	3.62	0.56	มาก

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านผลที่ได้รับจาก
โครงการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามประสบการณ์
ทำงานในตำแหน่งหน้าที่

โครงการฝึกอบรมและสัมมนา	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้ไป ปรับใช้กับชีวิตของตนเอง	2.75	0.50	ปานกลาง	3.00	0.89	ปานกลาง
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ที่ได้รับไป สื่อต่อยังผู้อื่น	2.75	0.50	ปานกลาง	3.03	0.61	ปานกลาง
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมที่ ทางราชการจัดบ่อยครั้ง มากขึ้น	3.50	0.58	มาก	3.61	0.64	มาก
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาพัฒนาตนเองจน เป็นผู้นำชุมชนได้	2.75	0.50	ปานกลาง	3.25	0.84	ปานกลาง
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาความรู้ไปใช้ พัฒนาอาชีพของตนเอง จนมีรายได้เพิ่มขึ้น	2.50	0.58	ปานกลาง	3.03	0.70	ปานกลาง
รวม	2.85	0.44	ปานกลาง	3.18	0.57	ปานกลาง

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
1. เป็นไปตามแผน พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ หรือแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร	3.67	0.98	มาก	4.10	0.74	มาก	4.44	0.73	มาก	4.11	0.93	มาก
2. เป็นไปตามความ ต้องการของผู้เข้า รับการฝึกอบรม และสัมมนา	3.08	1.00	ปานกลาง	2.70	1.06	ปานกลาง	3.22	1.20	ปานกลาง	3.22	0.97	ปานกลาง
3. เป็นไปตามนโยบาย ของผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร	4.08	0.67	มาก	4.00	0.82	มาก	4.11	0.78	มาก	4.11	0.78	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงเทพมหานคร			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบรรพชา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
4. เป็นไปตามความ ต้องการของนัก การเมืองผู้นำนัด งประมาณ	3.92	0.90	มาก	3.10	1.10	ปานกลาง	3.11	0.75	ปานกลาง	3.22	1.20	ปานกลาง
5. เป็นไปตามความ ต้องการของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	2.58	0.51	ปานกลาง	2.40	0.70	น้อย	2.11	0.60	น้อย	2.11	0.78	น้อย
6. เป็นไปตามหลัก การในการดำเนิน งานพัฒนาชุมชน	3.42	0.90	ปานกลาง	3.50	0.71	มาก	3.67	1.00	มาก	3.67	1.00	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
7. สอดคล้องกับสภาพ ชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติ งาน	2.92	0.79	ปานกลาง	2.90	0.74	ปานกลาง	3.11	1.17	ปานกลาง	3.22	1.20	ปานกลาง
รวม	3.38	0.38	ปานกลาง	3.24	0.42	ปานกลาง	3.40	0.51	ปานกลาง	3.38	0.48	ปานกลาง

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
1. ความพร้อมของ สถานที่ที่ใช้ในการ ฝึกอบรมและสัมมนา	4.00	0.85	มาก	3.80	0.63	มาก	3.67	0.50	มาก	3.44	0.53	ปานกลาง
2. ความเพียงพอของ วัสดุทัศนูปกรณ์ ต่าง ๆ ที่ใช้ในการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.83	0.94	มาก	3.60	0.70	มาก	3.00	0.87	ปานกลาง	3.00	0.87	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมด้าน สถานที่ศึกษาดูงาน ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและสัมมนา	3.50	0.80	มาก	3.60	0.70	มาก	3.78	0.44	มาก	3.67	0.50	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
4. ความสะอาดรวดเร็วในการประสานงานกับหน่วยงานราชการหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง	3.17	0.83	ปานกลาง	3.40	1.17	ปานกลาง	3.67	1.12	มาก	3.67	0.50	มาก
5. ความรู้ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม	3.58	0.90	มาก	3.60	0.84	มาก	4.00	0.71	มาก	3.89	0.78	มาก
6. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและสัมมนา	3.92	0.67	มาก	3.80	0.63	มาก	3.89	0.78	มาก	3.78	0.83	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงเทพมหานคร			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบูรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
7. ความเหมาะสมของ ผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา	3.08	0.79	ปานกลาง	3.20	0.79	ปานกลาง	3.78	0.83	มาก	3.67	0.87	มาก
8. เนื้อหาหลักสูตร สอดคล้องกับกลุ่ม ผู้เข้ารับการฝึก	3.58	0.67	มาก	3.30	1.06	ปานกลาง	3.44	0.53	ปานกลาง	3.11	0.93	ปานกลาง
9. เนื้อหาหลักสูตรที่ จัดเหมาะสมกับ ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	3.42	0.79	ปานกลาง	3.30	1.06	ปานกลาง	3.33	0.50	ปานกลาง	3.11	0.33	ปานกลาง

ตาราง 33 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบรรพชา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
10. เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ ในการฝึกอบรมให้ มีความรู้ให้ ประโยชน์ช่วยพัฒนา แก้ไขปัญหามชนใน พื้นที่ปฏิบัติงาน	3.50	0.80	มาก	3.40	0.97	ปานกลาง	3.33	0.71	ปานกลาง	3.11	0.60	ปานกลาง
11. เนื้อหาหลักสูตร เหมาะสมกับสภาพ ความต้องการฝึก อบรมของผู้เข้า รับการฝึกอบรม	3.50	0.80	มาก	3.40	0.84	ปานกลาง	3.56	0.73	มาก	3.11	0.60	ปานกลาง

ตาราง 33 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
12. ความรวดเร็วใน การดำเนินการขอ ใช้งบประมาณ	1.83	0.72	น้อย	2.40	0.70	น้อย	2.56	0.88	ปานกลาง	2.33	0.87	ปานกลาง
13. ความเพียงพอของ งบประมาณค่าใช้จ่าย ในการจัด โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	3.00	0.74	ปานกลาง	3.00	0.82	ปานกลาง	2.33	0.50	ปานกลาง	2.44	0.53	ปานกลาง
รวม	3.38	0.38	ปานกลาง	3.37	0.66	ปานกลาง	3.41	0.37	ปานกลาง	3.26	0.37	ปานกลาง

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนา ของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มครูธงบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๘	ระดับ	μ	๘	ระดับ	μ	๘	ระดับ	μ	๘	ระดับ
1. การดำเนินงาน เป็นไปตามแผนที่ กำหนดไว้	3.83	0.58	มาก	3.90	0.74	มาก	3.67	0.87	มาก	3.44	0.73	ปานกลาง
2. มีการวางแผนติดต่อ ประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.83	0.58	มาก	3.90	0.74	มาก	3.78	0.44	มาก	3.78	0.67	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบรรพชา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
3. จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและสัมมนา ในแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.42	0.67	ปานกลาง	3.60	0.70	มาก	3.67	0.50	มาก	3.56	0.53	มาก
4. เทคนิควิธีการที่ใช้ ในการฝึกอบรมและ สัมมนามีความ เหมาะสม	3.58	0.67	มาก	3.60	0.70	มาก	3.44	0.53	ปานกลาง	3.44	0.53	ปานกลาง

ตาราง 34 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
5. มีการติดตามและ ประเมินผลโครง การฝึกอบรมและ สัมมนา	3.25	0.97	ปานกลาง	3.40	0.84	ปานกลาง	3.56	0.73	มาก	3.33	0.87	ปานกลาง
รวม	3.58	0.61	มาก	3.68	0.65	มาก	3.62	0.44	มาก	3.51	0.49	มาก

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นด้านผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
ของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน จว.น่านตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๙	ระดับ	μ	๙	ระดับ	μ	๙	ระดับ	μ	๙	ระดับ
1. ผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา นำความรู้ที่ได้ไป ปรับใช้กับชีวิตของ ตนเอง	2.75	0.62	ปานกลาง	2.70	0.67	ปานกลาง	3.22	1.09	ปานกลาง	3.33	1.00	ปานกลาง
2. ผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา นำความรู้ที่ได้รับไป สื่อต่อกับผู้อื่น	2.92	0.67	ปานกลาง	2.90	0.57	ปานกลาง	3.11	0.60	ปานกลาง	3.11	0.60	ปานกลาง

ตาราง 35 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มทรงชนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบรรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
3. ผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา เข้าร่วมกิจกรรม ที่ทางราชการ จัดบ่อยครั้งมากขึ้น	3.75	0.62	มาก	3.40	0.52	มาก	3.67	0.71	มาก	3.56	0.73	มาก
4. ผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา พัฒนาตนเองจนเป็น ผู้นำชุมชนได้	3.25	0.75	ปานกลาง	3.10	0.74	ปานกลาง	3.33	0.87	ปานกลาง	3.11	1.05	ปานกลาง

ตาราง 35 (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มกรุงธนบุรี			กลุ่มวังหลวง			กลุ่มบุรพา			กลุ่มเจ้าพระยา		
	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ	μ	๕	ระดับ
5. ผู้เข้ารับการฝึก อบรมและสัมมนา นำความรู้ไปใช้ พัฒนาอาชีพของ ตนเองจนมีรายได้ เพิ่มขึ้น	2.92	0.67	ปานกลาง	2.80	0.79	ปานกลาง	3.22	0.83	ปานกลาง	3.00	0.50	ปานกลาง
รวม	3.12	0.51	ปานกลาง	2.98	0.56	ปานกลาง	3.31	0.62	ปานกลาง	3.22	0.61	ปานกลาง

ภาคผนวก จ

ข้อมูลสถิติจำนวนราษฎรและจำนวนบ้านของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2539

ข้อมูลแสดงจำนวนชุมชนและประชากร จานนงตามเขตปกครอง เมื่อปี พ.ศ. 2539

ข้อมูลสถิติจำนวนราษฎรและจำนวนบ้านของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2539

สำนักงานเขต	จำนวนราษฎร			จำนวนบ้าน
	ชาย	หญิง	รวม	
1. เขตพระนคร	42,144	40,741	82,885	17,858
2. เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	40,421	39,752	80,173	18,292
3. เขตปทุมวัน	56,255	56,665	112,920	25,169
4. เขตสัมพันธวงศ์	20,279	19,306	39,585	13,786
5. เขตบางรัก	92,552	33,414	65,966	21,356
6. เขตยานนาวา	46,762	48,297	95,059	35,159
7. เขตสาทร	57,053	59,014	116,067	30,341
8. เขตบางคอแหลม	61,787	63,224	125,011	32,077
9. เขตดุสิต	90,128	73,444	163,572	25,971
10. เขตบางซื่อ	81,851	85,194	167,045	42,107
11. เขตพญาไท	52,564	49,569	102,133	24,596
12. เขตราชเทวี	66,666	67,206	133,872	23,184
13. เขตห้วยขวาง	38,695	41,506	80,201	30,173
14. เขตดินแดง	83,807	89,865	173,672	45,634
15. เขตพระโขนง	97,107	103,277	200,384	66,737
16. เขตคลองเตย				
และคลองเตย สาขา 1	112,716	117,818	290,534	90,298
17. เขตประเวศ	60,794	64,906	125,700	36,772
18. เขตสวนหลวง	51,468	55,715	107,183	39,252
19. เขตบางเขน	134,650	132,751	263,401	99,479
20. เขตดอนเมือง	125,075	122,036	247,111	83,071

สำนักงานเขต	จำนวนราษฎร			จำนวน บ้าน
	ชาย	หญิง	รวม	
21. เขตจตุจักร	84,178	87,937	172,115	62,534
22. เขตบางกะปิ	112,105	124,189	236,294	91,949
23. เขตลาดพร้าว	65,500	72,967	138,437	49,002
24. เขตบึงกุ่ม	111,840	123,172	235,012	70,020
25. เขตหนองจอก	37,291	37,907	75,198	19,176
26. เขตมีนบุรี	72,600	76,000	148,600	54,951
27. เขตลาดกระบัง	46,501	49,133	95,634	92,448
28. เขตชนบุรี	100,600	102,769	203,369	43,030
29. เขตคลองสาน	60,066	61,700	121,766	27,744
30. เขตบางกอกน้อย	85,708	84,786	170,494	41,132
31. เขตบางพลัด	62,505	66,723	125,228	38,022
32. เขตบางกอกใหญ่	47,163	47,812	94,975	25,652
33. เขตภาษีเจริญและ เขตภาษีเจริญ สาขา 1	134,956	143,057	278,013	83,336
34. เขตบางขุนเทียน	76,816	79,621	156,437	64,799
35. เขตจอมทอง	83,428	86,766	170,194	48,560
36. เขตดลิ่งชัน	68,626	73,464	122,090	47,470
37. เขตราษฎร์บูรณะ	87,233	91,839	179,072	59,433
38. เขตหนองแขม	60,462	65,069	125,531	48,564
รวมทั้งสิ้น	1,568,737	2,838,611	5,584,963	1,703,128

ข้อมูลแสดงจำนวนชุมชนและประชากร จำแนกตามเขตปกครอง เมื่อปี พ.ศ. 2539

สำนักงานเขต	จำนวนชุมชน	ประชากร	ครอบครัว	หลังคาเรือน
1. พระนคร	21	14,415	3,213	2,084
2. บ่อมปราบ	15	6,059	1,817	1,196
3. สัมพันธวงศ์	8	2,809	774	765
4. บางรัก	13	9,303	2,337	1,582
5. ปทุมวัน	14	33,001	6,474	2,674
6. ยานนาวา	32	22,789	5,375	3,827
7. บางคอแหลม	22	39,977	10,509	6,908
8. สาทร	18	25,586	5,441	4,040
9. พระโขนง	45	31,502	7,665	5,268
10. คลองเตย และคลองเตย สาขา 1	44	108,519	34,688	18,280
11. ประเวศ	42	27,487	5,650	4,698
12. สวนหลวง	43	28,247	6,810	5,144
13. ดุสิต	36	23,212	5,447	3,910
14. บางซื่อ	46	29,850	8,116	5,827
15. พญาไท	13	15,003	3,203	1,622
16. ราชเทวี	24	14,766	3,616	2,239
17. ห้วยขวาง	21	18,944	5,350	3,411
18. ดินแดง	11	65,413	13,363	959
19. บางเขน	62	76,135	18,017	15,343
20. ดอนเมือง	43	90,590	19,455	18,004
21. จตุจักร	24	44,168	6,614	4,705
22. บางกะปิ	20	23,605	4,695	3,483
23. ลาดพร้าว	37	34,216	7,831	7,046
24. บึงกุ่ม	32	27,168	5,973	4,388

สำนักงานเขต	จำนวนชุมชน	ประชากร	ครอบครัว	หลังคาเรือน
25. มีนบุรี	37	20,013	3,942	3,605
26. หนองจอก	94	48,522	13,060	10,695
27. ลาดกระบัง	29	12,044	2,552	2,331
28. ธนบุรี	5	62,718	12,375	10,337
29. คลองสาม	36	26,684	6,225	4,487
30. ราษฎร์บูรณะ	40	27,086	7,029	6,073
31. บางขุนเทียน	23	21,714	4,977	4,084
32. จอมทอง	50	39,826	11,198	7,286
33. บางกอกน้อย	21	39,900	8,437	6,007
34. บางพลัด	25	35,862	8,680	5,868
35. บางกอกใหญ่	32	18,002	4,000	3,427
36. ภาษีเจริญ และภาษีเจริญ สาขา 1	53	37,222	9,233	7,030
37. หนองแขม	52	31,387	8,575	6,766
38. ดลิ่งชัน	23	13,431	3,173	2,740
รวม	1,246	1,247,175	295,929	208,139

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางกัลยาณี จงสวัสดิ์
เกิดวันที่	14 กุมภาพันธ์ 2497
สถานที่เกิด	เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49/17 หมู่ 3 ถนนเลียบริมคลองภาษีเจริญฝั่งเหนือ แขวงหลักสอง เขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 7 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2519	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหงมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2537	ศษ.บ. (วิชาเอกการศึกษานอกระบบ) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2541	กศ.ม. (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนา
ของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
กัลยาณี จงสวัสดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2541

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาในสี่ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านทรัพยากร ด้านกระบวนการ และด้านผลที่ได้รับ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และพื้นที่ปฏิบัติงาน และเพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและสัมมนา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนทุก สำนักงานเขต และสำนักงานสาขาของกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นว่า ฝ่ายพัฒนาชุมชนจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาให้คณะกรรมการชุมชนอยู่ในระดับมาก ให้กลุ่มประชาชนทั่วไป เยาวชน และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และจัดให้ผู้สูงอายุและสตรีในระดับน้อย เนื้อหาหลักสูตรมีการจัดในระดับปานกลางในเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ ยาเสพติด โรคเอดส์ สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อม และมีการจัดในระดับน้อยในเรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรมและมรดกไทย และกฎหมายที่ควรรู้ สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดในระดับมากคือ 3 วัน 2 คืน ในระดับปานกลางคือ 1 วัน และ 2 วัน 1 คืน และในระดับน้อยคือมากกว่า 3 วัน 2 คืน

2. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน โดยรวม และด้านวัตถุประสงค์ ด้านทรัพยากร และด้านผลที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก

3. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ และพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาโดยรวมแตกต่างกัน กลุ่มผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาได้แก่ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาบางส่วนถูกเกณฑ์มา ขั้นตอนในการขออนุมัติโครงการมีมากเกินไป งบประมาณค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าตอบแทนวิทยากรไม่เหมาะสม เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนา ขาดแคลนวิทยากร และวิทยากรขาดความรู้ในเรื่องที่จัดฝึกอบรมและสัมมนา

6. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดฝึกอบรมสัมมนาตามความต้องการ และจากสภาพปัญหาของประชาชน ควรกำหนดหลักสูตรให้ชัดเจน ควรปรับปรุงระเบียบเพื่อลดขั้นตอนในการขออนุมัติโครงการ ควรปรับปรุงอัตราค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าตอบแทนวิทยากร ควรฝึกเทคนิคการอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ และควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น

A STUDY ON OPINIONS OF THE COMMUNITY DEVELOPMENT SECTION HEADS
IN THE TRAINING AND SEMINAR PROJECT OF THE COMMUNITY
DEVELOPMENT SECTIONS OF THE DISTRICT OFFICES
IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT

BY

KANLAYANEE CHONGSAWAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for
the Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

March 1998

This Master's Project was a research with the purposes for surveying on organizing training and seminar programs of the Community Development Sections, District Offices, Bangkok Metropolitan Administration; studying opinions of the Community Development Section Heads on training and seminar programs in four aspects: objective, resource, process, and outcome; comparing the opinions of the Community Development Section Heads as classified by gender, age, educational qualification, experience, and work location; and gathering problems and suggestions on organizing training and seminar programs.

The population used in this research included 40 Community Development Section Heads in the District Offices and Sub-district Offices of Bangkok Metropolitan Administration. The instrument used for collecting the data was the questionnaire constructed by the researcher. The statistic used for analyzing the data were percentage, mean, and standard deviation.

1. The Community Development Section Heads viewed that the Community Development Sections organized training and seminar programs for community committee members at a high level, for general public, youth and vocational groups at a moderate level, and for senior citizens and women at a low level; the program content was organized at a moderate level on vocational promotion, drugs, AIDS health, and environment, and at a low level on Thai cultural and heritage conservation, and fundamental laws; the duration for training and seminar programs that was organized at the high level was 3 days and 2 nights, at a moderate level was 1 day and 2 days and one night, and at a low level was more than 3 days and 2 nights.

2. The Community Development Section Heads viewed the training and seminar programs of the Community Development Sections as a whole and in objective, resource and outcome aspects at a moderate level, while the process aspect was at a high level.

3. The Community Development Section Heads with different genders, ages, experiences, and work location viewed the training and seminar programs as a whole at a moderate level.

4. The Community Development Section Heads with different educational qualifications viewed the training and seminar programs as a whole differently; the group with the educational qualification higher than a bachelor's degree viewed at a high level, while the group with the bachelor's degree viewed at a moderate level.

5. The Community Development Section Heads viewed the problems in organizing training and seminar programs on part of the trainees being forced to attend, too many steps in making requests for program approvals, the budget for accommodation, food and honouraria of resource persons being not appropriate, the staff lacking experience in organizing training and seminar programs, lacking resource persons, and resource persons lacking knowledge in training and seminar topics.

6. The Community Development Section Heads suggested that the training and seminar programs be organized in line with needs and problems of the people, the program contents be determined clearly, regulations be improved for reducing steps in making requests for programs approvals, the rates for accommodation, food and honouraria be improved, training techniques be conducted for the staff, and the staff be trained to be more conscious and responsible for work.