

รายงานผลการวิจัย เรื่อง การประเมินผลโครงการ
ฝึกรอบรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง
จังหวัดนครนายก จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัด
สมุทรปราการ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘

เอกวิทย์ มณีธรรม, ร.ด.*

สโรชา แพร์ภาษา**

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviewing) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ ๑) ให้ทราบถึงความคิดเห็นของนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกรอบรรมที่มีต่อการบริหารจัดการฝึกรอบรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคตะวันออก ๕ จังหวัด อันได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก ๒) ให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการบริหารจัดการฝึกรอบรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคตะวันออก ๕

จังหวัดข้างต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ๓) ให้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โอกาส และทิศทางในการจัดฝึกรอบรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคตะวันออกสำหรับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

การศึกษานี้มีระยะเวลาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๖ จนถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๕๘ โดยศึกษาข้อมูลจากนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกรอบรรมหลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จากจังหวัดในภาคตะวันออก ๕ จังหวัดข้างต้น

* อาจารย์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** อาจารย์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่ว่า นักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นที่แสดงว่าพึงพอใจต่อการบริหารจัดการฝึกอบรมในระดับปานกลาง โดยด้านหลักสูตรมีความเห็นในระดับสูง ด้านอาคารสถานที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านการให้บริการนักศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับสูง ด้านการบริหาร โครงการ เจ้าหน้าที่และวิทยากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมหลักสูตรในภาพรวมในระดับปานกลาง

คำสำคัญ

การประเมินผล โครงการฝึกอบรม/ การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ องค์การบริหารส่วนตำบล / ชลบุรี / ระยอง / นครนายก / ฉะเชิงเทรา / สมุทรปราการ

บทนำ

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้รัฐมีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นและอีกทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และบุคลากรให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สำคัญต้องมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจ หน้าที่ของตนเอง มีความรู้

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินส่วนต่าง ๆ กับนโยบายรัฐบาล แนวทางปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ รวมทั้งแนวทางการบริหารงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๖, หน้า ๒-๘)

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นมา ถือได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่ดีแห่งการปกครองท้องถิ่นของไทย เนื่องจากรัฐธรรมนูญไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้ขยายบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือได้ว่ามีบทบาทโดดเด่นมาก การขยายบทบาทอย่างรวดเร็วขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้มีความจำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับการบริหารจัดการภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจที่ตั้งไว้ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก และอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ก็คือทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมืองนั่นเอง เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ จะต้องทำงานเพื่อสนองตอบประชาชนในท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกันต้องประสานกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และนักการเมืองระดับชาติอยู่

ตลอดเวลา

ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จึงได้ร่วมกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนดำรงตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นอีกสถาบันหนึ่งที่ได้มีความร่วมมือทางวิชาการกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการนี้ โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ในภาคตะวันออก ๕ จังหวัด ซึ่งวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพารับผิดชอบการฝึกอบรมในพื้นที่ ๔ จังหวัด อันได้แก่ จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี และสระแก้ว ส่วนภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รับผิดชอบการฝึกอบรมในพื้นที่ ๕ จังหวัด อันได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก โดยทำการจัดฝึกอบรมหลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาเทศบาล (ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘, หน้า ๒-๖) ซึ่งนับได้ว่าเป็นการสนองตอบต่อนโยบายของรัฐอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นได้รับการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลไม่ว่าจะเป็นในด้านของกฎหมาย หลักการ

บริหารจัดการ เทคนิคที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ รวมถึงเก็บเกี่ยวสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดี จากการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติต่อไป

ในส่วนของภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจัดฝึกอบรมในพื้นที่ ๕ จังหวัด อันได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก นั้น ได้จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ จนถึงปัจจุบัน มีนโยบายที่จะพัฒนาเพื่อให้การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีข้อบกพร่องใดที่ต้องปรับปรุง ก็ต้องรีบดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว ดังนั้นจึงได้ทำการประเมินผลการจัดโครงการฝึกอบรมขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป หลักสูตรนี้เป็นลักษณะให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอนุญาตให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเบิกจ่ายค่าลงทะเบียนในหลักสูตรต่าง ๆ โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

๑. เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก

๒. เพื่อให้ทราบถึง สาเหตุ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการบริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

๓. เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โอกาสและทิศทางการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคตะวันออก

ความสำคัญของการวิจัย

๑. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก

๒. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการบริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายกเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

๓. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โอกาส และทิศทางการจัด

ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคตะวันออก

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้มีระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๖ จนถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๕๘ โดยศึกษาข้อมูลจากนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จากจังหวัดในภาคตะวันออก ๕ จังหวัด

การศึกษานี้เป็นการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมายของภาคตะวันออก ๕ จังหวัดเป็นการศึกษาที่ใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลายวิธีการผสมผสานกันเพื่อให้สามารถได้ข้อมูลอย่างครอบคลุม

วิธีดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมหลายรูปแบบทั้งข้อมูลจากเอกสาร(Documentary Research) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviewing) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research)

แหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) คือ ข้อมูลที่ยังไม่ผ่านการวิเคราะห์ ได้แก่ คู่มือหลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสูตร

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตร รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้ารับการฝึกอบรม หนังสือ รายงานการประชุม ระเบียบ ประกาศและคำสั่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source) คือ ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว เช่น งานวิจัย รายงานผลการดำเนินงานการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นต้น

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviewing)

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-Informant) ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น นักการเมืองท้องถิ่น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จากจังหวัดในภาคตะวันออก ๕ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาได้แก่นักการเมืองท้องถิ่นจากจังหวัดในภาคตะวันออก ๕ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก ที่เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึง

เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๓,๔๘๑ คน โดยจำแนกเป็นนักการเมืองท้องถิ่นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในฝ่ายบริหาร อันได้แก่รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓๘๕ คน กับนักการเมืองท้องถิ่นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในฝ่ายนิติบัญญัติ อันได้แก่ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๓๕ คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๑๑๖ คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒,๘๔๑ คน รวมจำนวน ๓,๐๕๒ คน โดยการใช้ข้อมูลได้ใช้ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น ของภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นหลักในการศึกษาเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากนักการเมืองท้องถิ่นผู้ที่เป็นกรรมการรุ่นในการฝึกอบรมตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จังหวัดละ ๓ คน รวมมีกลุ่มตัวอย่างในส่วนของการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ๑๕ คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

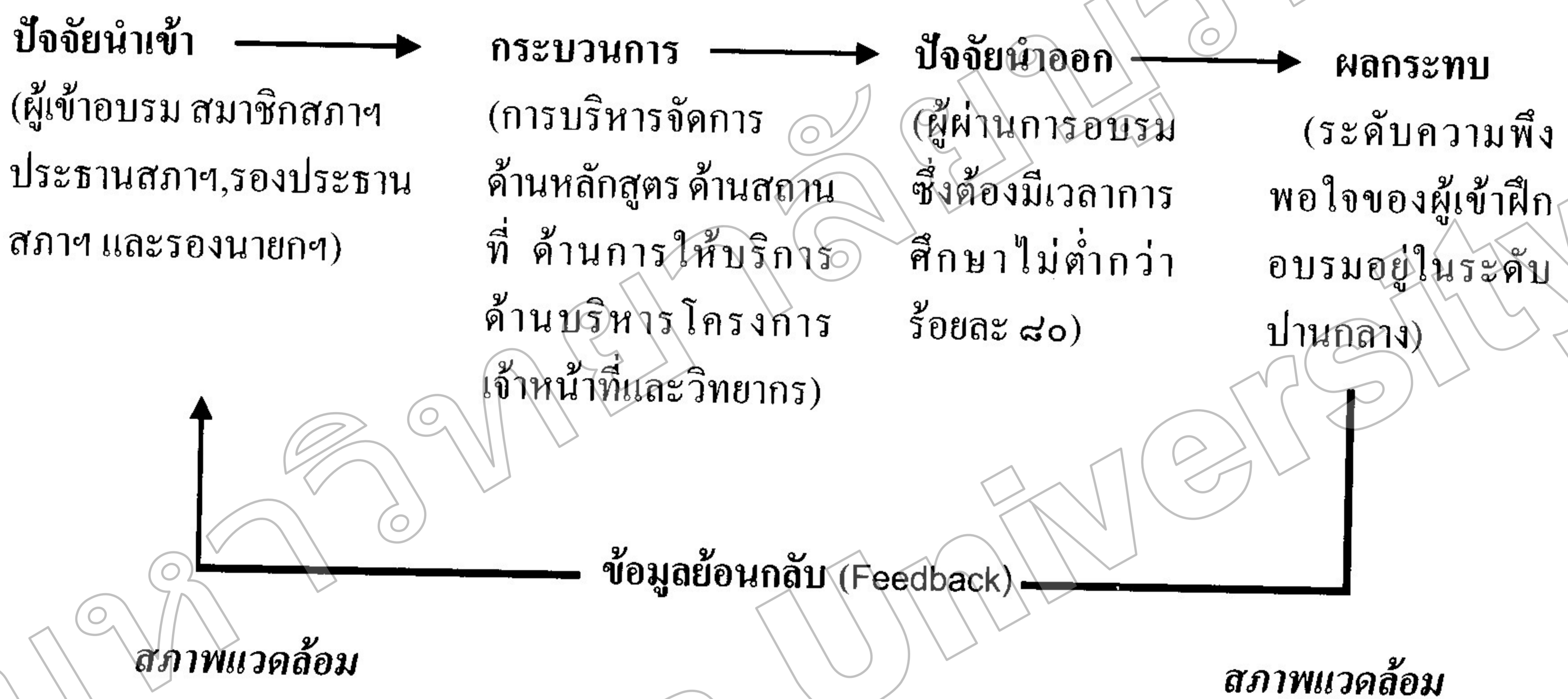
การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากวิธีการต่าง ๆ มาวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ในส่วนของการวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนาจากข้อมูลที่ได้มาจากเอกสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นของภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม



พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ได้จัดทำไว้ภายหลังการฝึกอบรมแต่ละรุ่น โดยนำข้อมูลของทุกรุ่นมาประมวลผลรวมกันและมี

การวิเคราะห์การสัมพัทธ์แบบเจาะลึกด้วยวิธีการตีความ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ออกมานำเสนอร่วมกับข้อมูลในส่วนแรก

สภาพแวดล้อม



ภาพที่ ๑ แสดงผลการศึกษาวิจัย

สรุปผล

การวิจัยเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคตะวันออก ๕ จังหวัดซึ่งได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนครนายก

ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่ว่า นักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นที่แสดงว่าพึงพอใจต่อการบริหารจัดการฝึกอบรมในระดับปานกลาง ดังที่ได้แสดงไว้ในภาพที่ ๑ โดยมีรายละเอียดของการนำเสนอแบ่งเป็นประเด็น ดังนี้

ก) ในด้านหลักสูตรผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) คือ ๒.๓๕

ข) ในด้านอาคารสถานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่ออาคารสถานที่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ ๒.๒๕

ค) ในด้านการให้บริการนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อด้านการ

ให้บริการนักศึกษาในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย คือ ๒.๓๕

ง) ในด้านการบริหาร โครงการ เจ้าหน้าที่ และวิทยากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิก สภามงคลการบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อ ด้านการบริหาร โครงการ เจ้าหน้าที่และวิทยากร ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย คือ ๒.๓๑

จ) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิก สภามงคลการบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อ การจัดฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภามงคลการ บริหารส่วนตำบล ในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย คือ ๒.๓๓

นอกจากการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิง ปริมาณแล้วยังเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ อันได้แก่การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งเมื่อมีการ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากทั้งวิธีการเชิงปริมาณและ วิธีการเชิงคุณภาพแล้ว ทำให้ทราบได้ว่า นักการ เมืองท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรองค์ การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นว่าค่อนข้างมี ความพึงพอใจการบริหารจัดการ โครงการฝึ กอบรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้เข้า รับการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภามงคลการ บริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นว่าค่อนข้างพึง พอใจต่อการบริหาร ต่อการจัดการฝึกอบรมหลัก สูตรสมาชิกสภามงคลการบริหารส่วนตำบลใน ภาพรวมในระดับกลาง กล่าวคือ นักการเมือง ท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อ การบริหารจัดการฝึกอบรมในระดับปานกลางนั้น เอง

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อ

ค้นพบซึ่งสามารถนำอภิปรายได้ดังต่อไปนี้คือ

๑) ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ในหลักสูตรการฝึกอบรมในระดับปานกลาง เนื่องจากเนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับงาน ที่รับผิดชอบ ได้รับความรู้ทางวิชาการ เกิด ทักษะและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง เนื่องจากเนื้อหาของหลักสูตรค่อนข้างที่ จะครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนักการเมือง ท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นในด้านระเบียบกฎเกณฑ์ การบริหารจัดการ เทคนิควิธีการต่าง ๆ การ พัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างภาวะผู้นำ การ สร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย เป็นต้น โดย หลักสูตรได้ถูกกำหนดมาให้สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมใน ปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพ แวดล้อมของสังคม ข้อมูลข่าวสาร ตามกระแส ของโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึง ค่อนข้างพึงพอใจในหลักสูตร จะมีข้อสังเกตที่ ควรต้องปรับปรุงกันให้มากได้แก่ประเด็นที่ เกี่ยวกับระยะเวลาการศึกษาอบรมตลอดหลักสูตรว่ายังไม่เหมาะสม โดยที่เห็นสมควรว่าน่าจะ ใช้จำนวนวันในการจัดให้น้อยลงกว่านี้ทุก หลักสูตร

๒) ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจใน ด้านสถานที่จัดการฝึกอบรมในระดับสูง เนื่องจาก ในการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมามักใช้สถานที่ซึ่งเป็น โรงแรมหรือสถานที่สำหรับการฝึกอบรมโดย เฉพาะหากเป็น โรงแรมก็จะเป็น โรงแรมที่มี มาตรฐานที่ดีในแต่ละพื้นที่ที่จัดการฝึกอบรมใน ส่วนของสถานที่สำหรับการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ก็จะใช้ศูนย์ฝึกอบรมชั้นนำของหน่วยงานภาครัฐ

หลายแห่งไม่ว่าจะเป็นวิทยาลัยมหาดไทย ศูนย์พัฒนาบุคลากรกรมทางหลวง เป็นต้น ซึ่งสถานที่ดังกล่าวในช่วงต้นล้วนแต่มีการให้บริการห้องพัก ห้องน้ำ อุณหภูมิ แสงสว่าง และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการด้านอาหารทั้งคุณภาพและปริมาณที่น่าประทับใจ ซึ่งในด้านสถานที่จัดฝึกอบรมเป็นสิ่งหนึ่งที่ทางผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้การชมเชยอยู่เสมอ แม้ว่าในบางครั้งในการจัดฝึกอบรมที่โรงแรมบางแห่งอาจมีข้อบกพร่องบ้างในด้านสถานที่ แต่ก็ไม่น่ามากนัก และทางคณะกรรมการดำเนินงานได้ประสานงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๓) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในด้านการให้บริการนักศึกษาในระดับสูง เนื่องจากการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมาได้มีการเตรียมการวางแผน และประชุมหารือกับคณะทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทั้งก่อนวันเริ่มดำเนินงาน และช่วงเวลาระหว่างที่ดำเนินงานอยู่ เพื่อที่จะทำการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การให้บริการทางวิชาการมีการจัดเตรียมเอกสารประกอบการศึกษาซึ่งจัดทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระเป๋าเอกสาร ตารางเรียนซึ่งได้แจกล่วงหน้าก่อนมีการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเตรียมตัว และอาจมีการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากภายนอกในหัวข้อที่สนใจเป็นพิเศษอีกด้วย ในด้านการเรียนได้มีการตรวจสอบเวลาเข้าเรียนอย่างเคร่งครัดทุกวิชา หากผู้ใดมีเวลาเรียนไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ก็จะไม่ให้ผ่านการฝึกอบรม การให้บริการอื่นๆ เช่น ด้านการออกกำลังกายและนันทนาการ สถานที่

ที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่มักมีการจัดให้บริการอยู่แล้ว เช่น โต๊ะสนุกเกอร์ โต๊ะปิงปอง สระว่ายน้ำ สนามเทนนิส ห้องฟิตเนส ห้องซาวน่า ห้องร้องเพลงคาราโอเกะ คอฟฟี่ช้อป หรือห้องอาหาร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมีการให้บริการด้านการปฐมพยาบาลและยาสามัญประจำบ้าน รวมถึงมีการช่วยเหลือนำส่งโรงพยาบาลในกรณีที่เป็นเร่งด่วน อีกทั้งมีการให้บริการทางธุรการต่าง ๆ เช่น การออกหนังสือเชิญแขก ผู้มีเกียรติมาร่วมงานสังสรรค์ การจัดทำทำเนียบรุ่น การถ่ายรูปหมู่ รูปพิธีรับประกาศนียบัตร การสนับสนุนเครื่องเขียน กระดาษจดการบรรยายแต่ละวิชา เป็นต้น ส่วนในด้านข่าวสารข้อมูลบันเทิง คู่มือ ฟังเพลงนั้นส่วนใหญ่แล้วสถานที่จัดการฝึกอบรมได้จัดเตรียมไว้ให้แล้วไม่ว่าจะเป็น หนังสือพิมพ์รายวัน โทรทัศน์ ระบบเคเบิลทีวี การให้บริการอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ว่าสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความประทับใจ และมีความสุขกับการเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งส่งผลให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการศึกษาตามมา

๔) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในด้านการบริหารโครงการ เจ้าหน้าที่และวิทยากรในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เนื่องจากการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมาได้มีการมุ่งเน้นให้ความสำคัญนอกเหนือจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่ได้เชิญมาสอนแต่ละวิชาโดยมีการพิจารณาเลือกสรรจากคณะกรรมการให้มีความเหมาะสมกับวิชาที่สุดแล้ว นั้น ยังมีอาจารย์ของภาควิชาที่เป็นคณะกรรมการรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของโครงการคอยให้คำปรึกษา

และดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นเสมือนกับพี่เลี้ยงตลอดเวลาที่มีการฝึกอบรมทั้งกลางวันและกลางคืน โดยเริ่มตั้งแต่การให้การต้อนรับและแนะนำเรื่องต่าง ๆ ในวันรายงานตัวเป็นต้นมา การนำออกกำลังกายในช่วงเช้า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และสร้างเครือข่าย การนำศึกษาดูงาน รวมทั้งการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในช่วงเช้าก่อนการเรียน หลังรับประทานอาหารกลางวันหรือเย็น และมีการแจ้งข่าวสารข้อมูล กำหนดการ และเรื่องระเบียบวินัยให้ผู้เข้าอบรมทราบเป็นระยะด้วย ทั้งนี้อาจารย์และเจ้าหน้าที่เข้ามาดูแลไม่ทั่วถึงในตอนต้น แต่ก็ได้รับการแก้ไขปรับปรุงในเวลาต่อมาอย่างรวดเร็ว ซึ่งในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการดำเนินงานก็ได้มีการหารือและประสานงานกับท้องถิ่นจังหวัดที่เกี่ยวข้องเพื่อแจ้งข้อมูลล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับจำนวนของผู้เข้ารับการอบรมให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพื่อที่จะได้เตรียมการดำเนินงานรองรับให้เหมาะสมต่อไป

อนึ่งจากผลของการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบได้ว่าการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จังหวัดครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดกรอบมุมมองด้านการจัดฝึกอบรมที่เรียกว่า “KESA” ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experience) ทักษะความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ตามที่ภควัต อัจฉริยปัญญา (๒๕๔๘, หน้า ๑๘๕-๑๘๕) ได้สรุปไว้ดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ

หรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากความหมายดังที่ได้หยิบยกมานั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาอบรมให้แก่บุคลากรท้องถิ่นจะมีความคาดหวังที่ไม่แตกต่างไปจากความหมายดังกล่าวมากนัก ดังนั้นในส่วนนี้จะขอนำเสนอถึงความคาดหวังของหลักสูตรที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านกรอบมุมมองที่เรียกว่า “KESA” ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความรู้

ความคาดหวังแรกของผู้จัดการศึกษาฝึกอบรมในสถาบันวิชาการต่าง ๆ หนีไม่พ้นความต้องการที่จะให้ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรได้รับความรู้ แต่ความรู้ในแต่ละหลักสูตรนั้นมีมากมายหลายเรื่อง จึงเป็นไปได้ที่ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาอบรมจะได้รับความรู้ในแต่ละเรื่องแต่ละประเด็นอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่ามีการเลือกที่จะรับความรู้ขึ้นโดยผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาอบรมมักจะเลือกรับความรู้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย คือให้ความสนใจเป็นพิเศษในองค์ความรู้ที่ตนสามารถนำไปปรับใช้ในหน้าที่การงานของตนได้โดยตรง หรือเป็นความรู้ที่จะช่วยให้ตนนำไปใช้แล้วสามารถสนองความต้องการของสังคมหรือสภาพการณ์แวดล้อมในขณะนั้นอย่างเหมาะสม

ในประเด็นดังกล่าว ขอนำเสนอถึงสรุปผลการสำรวจความต้องการในการศึกษาอบรมของบุคลากรท้องถิ่นที่ได้ประมวลขึ้นจำนวน ๒



ครั้งในปี ๒๕๔๖ และ ๒๕๔๗ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในปี ๒๕๔๖ หลังจากการที่มีการทำการประชุมกลุ่มย่อยโดยเชิญผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ เพื่อเลือกและจับกลุ่มหัวข้อวิชาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น โดยสรุปสามารถแบ่งเป็น ๕ กลุ่มวิชาสำคัญดังนี้

๑. การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. การบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี

๓. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. การทำงานด้านนิติบัญญัติของสภาท้องถิ่น

๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ

อนึ่ง ในช่วงเวลาที่มีการสำรวจความต้องการดังกล่าว เป็นช่วงเวลาที่กระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นระเบียบที่ออกมาเพื่อจัดระเบียบและยกเครื่องการทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นสิ่งใหม่สำหรับบุคลากรท้องถิ่นอย่างยิ่ง และจำเป็นที่จะต้องทำการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวโดยเร่งด่วน เพื่อให้สามารถนำความรู้มาจัดทำแผนฯ ให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่กระทรวงฯ กำหนด ดังนั้น ปัจจัยนี้จึงอาจส่งผลทำให้หัวข้อวิชาการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นได้รับความสนใจมากที่สุดในขณะที่ทำการสำรวจก็เป็นได้

สำหรับกรณี ในปี ๒๕๔๗ วิทยาลัยฯ ได้ทำการรวบรวมเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการกระจาย

อำนาจและการปกครองท้องถิ่น และสรุปออกเป็น ๑๖ หัวข้อวิชา และทำเป็นแบบสอบถามความสนใจ โดยกระจายไปยังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททั่วทุกภูมิภาคจำนวน ๒๕๐ ชุด ผลจากการประมวลข้อมูลปรากฏว่า หัวข้อวิชาการบริหารท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลได้รับความสนใจเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจากในปี ๒๕๔๗ เป็นช่วงที่รัฐบาลโดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีมติให้หน่วยงานต่างๆ บริหารงานโดยยึดแนวทางตาม “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เป็นหลัก ดังนั้นหัวข้อวิชาการบริหารท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลจึงได้รับความสนใจอย่างมากจากผู้ตอบแบบสอบถามในขณะนั้นว่าเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยให้ตนนำไปใช้แล้วสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมหรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้นได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

นอกจากนี้สิ่งที่ควรตระหนักถึงนอกเหนือไปจากความสามารถในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงานและสนองตอบต่อความต้องการทางสังคม ดังที่กล่าวมาแล้ว การให้ความรู้เมื่อจัดการศึกษาอบรมกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรตระหนักอยู่เสมอว่าบริบทและสถานการณ์ที่แวดล้อมอยู่รอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีความเป็นพลวัตสูงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์ความรู้ที่หลักสูตรให้กับผู้เข้ารับการศึกษาอบรมควรมีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์อยู่

เสมอ ดังนั้น ผู้จัดการศึกษาในแต่ละหลักสูตรต้องให้ความชำนาญอย่างมากในประเด็นดังกล่าว มิเช่นนั้นแล้วหลักสูตรที่จัดขึ้นก็คงไม่ต่างไปจากการอ่านหนังสือพิมพ์ฉบับเมื่อวานนั่นเอง

ประสบการณ์

ความคาดหวังลำดับถัดมาที่มีความสำคัญคือ ประสบการณ์ ความคาดหวังดังกล่าวอาจจะไม่ใช่ความคาดหวังโดยตรงที่ผู้จัดหลักสูตรต้องการให้เกิดแก่ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่คงทราบดีว่าการเข้าไปสัมผัสหรือเรียนรู้ในสิ่งใหม่ สถานที่ใหม่ หรือการได้พบกับคนใหม่ ๆ มีกิจกรรมใหม่ๆ ย่อมส่งผลต่อการเพิ่มพูนประสบการณ์ของบุคคลนั้นไม่มากนักน้อย สำหรับการจัดการศึกษาอุดมศึกษาด้านท้องถิ่นโดยทั่วไปแล้วมักก่อให้เกิดประสบการณ์แก่ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ๒ รูปแบบดังนี้

๑. ประสบการณ์ทางตรง กล่าวคือ ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะได้รับประสบการณ์รูปแบบนี้ผ่านการทำกิจกรรมกลุ่มหรือเดี่ยวทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน ทั้งนี้ในปัจจุบัน หลักสูตรสำหรับท้องถิ่นส่วนใหญ่มักจะให้มีกิจกรรมเช่นนี้อยู่แล้ว นอกจากการทำกิจกรรมดังกล่าวแล้ว การศึกษาดูงานนอกสถานที่ในหลักสูตร ยังเป็นกิจกรรมสำคัญที่เสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ไปสัมผัสถึงการดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบที่ดี (Best Practices) และเป็นที่ยอมรับรวมถึงสิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน ซึ่งผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถนำไปเป็น “แบบอย่างหรือบทเรียน” กับการ

ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองได้ต่อไป

๒. ประสบการณ์ทางอ้อม กล่าวคือ ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะได้รับประสบการณ์ทางอ้อมผ่านการบรรยายของวิทยากรซึ่งมีการยกตัวอย่างหรือกรณีศึกษามาประกอบการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมถึงการพบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมรุ่นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์ประเภทนี้มักไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาเท่าใดนัก เว้นแต่ผู้นั้นจะมีความประทับใจประเด็นหรือเรื่องนั้นๆ เป็นกรณีพิเศษนอกจากประสบการณ์ทั้ง ๒ ประเภทข้างต้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อาทิ วิธีการบรรยายของวิทยากร สื่อการสอน สถานที่การเรียนการสอน การประสานงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนเรื่องของการจัดอาหารก็จัดได้ว่าเป็นสิ่งที่มีผลต่อประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่น้อย โดยเฉพาะในครั้งแรก ๆ ของการเรียนการสอน ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะมีความประทับใจในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลถึงประสบการณ์ในทางบวกต่อสถาบันวิชาการที่จัดหลักสูตร ในทางกลับกันถ้ามีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น ก็จะนำไปสู่ผลทางลบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการจะสร้างศรัทธาให้กับคนเดิม ๆ จะเป็นไปได้โดยลำบาก เพราะประสบการณ์ของผู้นั้นที่ได้รับในครั้งแรกไม่ใช่ความประทับใจที่ดี ซึ่งเป็นตามหลัก Halo Effect ที่หมายถึงการให้นิยามความหมายและตีความสรุปถึงสิ่งเร้าที่มากกระทบจะต้องเป็นเหมือนที่ตนคิดซึ่งไม่เป็นความจริงเสมอไป เพราะบางครั้งก็เป็นไปในทางตรงกันข้าม ดังนั้น เป็นสิ่งที่พึงระวังอย่างยิ่งสำหรับผู้จัดหลักสูตร

จะต้องสร้างความประทับใจที่ดีครั้งแรกให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะพัฒนาเป็นประสบการณ์ที่ดีและประทับใจในหลักสูตรและสถาบันแห่งนั้นต่อไป

ทักษะความชำนาญ

ในประเด็นความคาดหวังเกี่ยวกับทักษะความชำนาญนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรท้องถิ่นที่เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงและสิ่งท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งบุคลากรของท้องถิ่นก็ยังจัดได้ว่าเป็นมือใหม่ทางการบริหารงาน ดังนั้น การฝึกให้ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษามีทักษะความชำนาญในงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นโดยตรงจึงเป็นสิ่งที่ไม่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรจะทราบเช่นเดียวกันว่าการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ คงเป็นเรื่องลำบาก แม้ว่างานนั้น ๆ จะน่าเบื่อหน่าย

จากประสบการณ์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ผ่านมา พบว่าปัจจุบันผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนที่ให้มีการฝึกปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น และทางสถาบันวิชาการผู้จัดหลักสูตรก็เช่นเดียวกัน มักปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนให้มียุทธศาสตร์ประกอบของการประชุมกลุ่มย่อย มีกิจกรรมฝึกให้คิดและปฏิบัติรวมไปถึงการนำเสนอในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น กิจกรรมเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะความชำนาญแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางตรง ได้แก่ ทักษะในงานที่ปฏิบัติ และทักษะทาง

อ้อมซึ่งได้แก่ ทักษะในการเข้ากลุ่มเข้าสังคม ทักษะการพูดในที่ประชุม ฯลฯ เป็นต้น

นอกจากนี้ การฝึกให้มีการปฏิบัติในหัวข้อวิชาการต่าง ๆ นั้น ส่งผลให้ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ความสนใจในเนื้อหาวิชาได้ดียิ่งขึ้นด้วย รวมไปถึงการเพิ่มความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการและรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ จากการได้มีโอกาสได้ทดลองฝึกปฏิบัติในประเด็นดังกล่าวอยู่สม่ำเสมอ ซึ่งต่างไปจากการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะเข้าใจถึงเนื้อหาหรือรายละเอียดในหัวข้อวิชาเหล่านั้นได้น้อยมาก ดังนั้น การเสริมสร้างทักษะความชำนาญให้เกิดขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา “ไม่เป็นเพียงลมที่พัดผ่านเลยมาแล้วผ่านไป โดยส่งความเย็นเพียงชั่วครั้งชั่วคราว”

ทัศนคติ

ความคาดหวังลำดับสุดท้ายที่เรียกว่า ทัศนคตินั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและอาจสำคัญมากที่สุดในการบรรเทาความคาดหวังทั้ง ๔ ก็ได้ แม้ว่าผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับความรู้อย่างมากมาย ได้รับการฝึกให้เกิดทักษะความชำนาญอย่างเข้มข้น และได้เรียนรู้และพบเจอประสบการณ์ใหม่ๆ ที่หลากหลาย ก็ตาม แต่ถ้าบุคลากรนั้นยังมีทัศนคติในการปฏิบัติงานแบบเดิม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งใหม่ ยึดติดกับความรู้ทักษะและประสบการณ์เดิมเป็นหลัก การศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นก็คงจะไม่มีประโยชน์อันใดนัก การเสริมสร้างทัศนคติถือ

เป็นเหตุผลที่ผู้จัดการศึกษาอบรมในแต่ละหลักสูตร คาดหวังให้ผู้เข้ารับการศึกษามีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนไปในทางที่ดี ถูกต้อง และเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีทัศนคติในการทำงานว่า “ตนไม่ใช่มาเป็นเจ้านาย หรือเป็นผู้รับใช้ของประชาชน แต่มาเป็นพันธมิตร เพื่อร่วมกันบริหารท้องถิ่นของตนเองร่วมกัน” ถ้าปราศจากทัศนคติเช่นนี้แล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคงไม่แตกต่างอะไรไปจากการบริหารงานของระบบราชการทั่วไปที่ประสบปัญหาในการให้บริการประชาชน ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีใช้บริษัทเอกชนที่หวังเพียงแต่ผลประโยชน์แต่อย่างเดียว

ท้ายสุดของการวิจัยในครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้มีการเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ต้องการที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนี้หรือประเด็นใกล้เคียงกันในโอกาสต่อไป ตลอดจนผู้อ่านอื่นๆ ที่มีความสนใจโดยแบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

๑. ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและมีความเหมาะสมเป็นระยะเช่นทุก ๔ ปี ซึ่งเป็นเกณฑ์เดียวกันกับการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของมหาวิทยาลัย

๒. ควรมีหลักสูตรให้ผู้สำเร็จหลักสูตรแรกแล้วได้เรียนต่อในอีกหลักสูตรต่อไปซึ่งน่าจะเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาในระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุก ๒ ปี

๓. ควรมีหลักสูตรที่เป็นการอบรมวิชาเฉพาะด้านซึ่งเกี่ยวข้องและสำคัญต่อการทำงาน โดยใช้เวลาประมาณ ๒-๓ วัน เช่นหลักสูตรเกี่ยวกับการพูดในที่ชุมชน การพัฒนาบุคลิกภาพ เสริมสร้างภาวะผู้นำและการเข้าสังคม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร เป็นต้น

๔. ควรมีการปรับค่าธรรมเนียมการเข้าฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันยิ่งขึ้น เนื่องจากค่าธรรมเนียมอัตรานี้ใช้มาหลายปีตั้งแต่ในช่วงเวลาที่ค่าครองชีพยังต่ำกว่านี้มาก

๕. ควรมีการติดตามผลว่า ภายหลังจากที่ผ่านการศึกษาแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้หรือไม่ อย่างไร เพียงใด

ข้อเสนอแนะด้านการวิจัย

๑. ควรมีการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยบูรพาดูแลด้วย เช่น หลักสูตรของสมาชิกรัฐสภาเทศบาล เป็นต้น

๒. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้เข้าอบรมจากองค์การบริหารส่วนตำบลกับผู้เข้าอบรมจากเทศบาลและเปรียบเทียบระหว่างผู้เข้าอบรมตำแหน่งต่างๆ ด้วย

๓. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้เข้าอบรมจากทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๔. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เกี่ยวข้องที่หลากหลายและครอบคลุมมากกว่านี้ เช่น วิทยากร บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

๕. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับ

ภูมิภาคอื่นของประเทศด้วยเพื่อศึกษาถึงจุดเด่น จุดด้อยและข้อควรปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะด้านการนำไปใช้

๑. ควรมีการจัดทำเอกสารประกอบการสอนให้ครบถ้วนครอบคลุมทั้งหลักสูตรและมีข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ควรมีการทดสอบก่อนจบการศึกษา เพื่อเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียน

๓. ควรจัดการฝึกอบรมในสถานที่ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษา เช่นภายในมหาวิทยาลัย ศูนย์ฝึกอบรมของส่วนราชการต่าง ๆ อาทิ วิทยาลัยมหาดไทย วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน ฯลฯ มากกว่าที่โรงแรมหรือรีสอร์ทเพื่อก่อให้เกิดให้เกิด

ทัศนคติทางวิชาการของการศึกษาอย่างแท้จริง

๔. ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานระหว่างจัดฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับกับภาระงานและการบริการที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. ควรมีการเพิ่มค่าลงทะเบียนฝึกอบรมให้สูงขึ้นเพื่อสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๖. ควรให้มีการศึกษาและพัฒนาบุคลากรของโครงการก่อนหน้าการปฏิบัติหน้าที่ และมีการประเมินผลเป็นระยะ

๗. ควรมีการจัดการศึกษาครูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์ให้กับนักการเมืองท้องถิ่นภายหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมทุก ๒ ปี

.....

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น. (๒๕๔๖). เอกสารประกอบการ
ศึกษาอบรมและสัมมนาหลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/รองประธานสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น.

_____. (๒๕๔๘). เอกสารประกอบการศึกษาอบรมและสัมมนาโครงการพัฒนาบุคลากร
ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

โกวิทย์ พวงงาม. (๒๕๔๔). การปกครองท้องถิ่น ไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ:
วิญญูชน.

เจริญลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (๒๕๔๐). การนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรมสายงานฝึกอบรม (หลักสูตรที่ ๑) สถาบันพัฒนาข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการ
บริหาร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช, (บรรณาธิการ). (๒๕๓๘). เทศบาลในบริบทการกระจายอำนาจแห่งยุคสมัย.
กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา.

ณัฐวุฒิ เพ็ชรพรหมศร. (๒๕๓๕). การติดตามผลการฝึกอบรมของนักศึกษาหลักสูตรนักปกครอง
ระดับสูง วิทยาลัยการปกครองรุ่นที่ ๒๕, ๒๖ และ ๒๗. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร-
มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เต็มจิต จันทกา. (๒๕๓๕). การประเมินผลการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทรงพล เกื้อนุ้ย. (๒๕๔๕). ประเมินผลการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริการ (๒๕๔๒-
๒๕๔๔). การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทียนชัย สิงห์ปี. (๒๕๓๕). การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะการใช้และการบำรุงรักษา
มอเตอร์ไฟฟ้าและอุปกรณ์ควบคุมของการประปาส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (๒๕๔๐). ๑๐๐ ปี การปกครองท้องถิ่น ไทย พ.ศ. ๒๔๔๐ - ๒๕๔๐. กรุงเทพฯ:
คบไฟ.

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก. (๒๕๕๘, ๑๑ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (๒๕๕๘, ๑๕ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (๒๕๕๘, ๒๖ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. (๒๕๒๖). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ภควัต อัจฉริยปัญญา. (๒๕๕๘). การศึกษาอบรมบุคลากรท้องถิ่น: ค่านิยม ความคาดหวัง และแนวทาง
สำหรับการศึกษาอบรม. ใน นานาทรรศนะว่าด้วยรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ภาควิชารัฐศาสตร์. (๒๕๕๗). เอกสาร
สรุปผลการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาอบรมสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วน
ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาหลักสูตรระดับวุฒิปัตร (๓๖-๖๐ ชั่วโมง). ใน พัฒนาศึกษาส่วนท้องถิ่น
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘. ชลบุรี: ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (๒๕๕๘). เอกสารประกอบ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
ชลบุรี: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา. (๒๕๕๘, ๒๐ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. (๒๕๕๘, ๑๕ สิงหาคม). สัมภาษณ์.

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก. (๒๕๕๘, ๑๑ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (๒๕๕๘, ๑๕ สิงหาคม). สัมภาษณ์.

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (๒๕๕๘, ๒๖ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา. (๒๕๕๘, ๒๖ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา. (๒๕๕๘, ๒๐ สิงหาคม).
สัมภาษณ์.

วิทยาลัยการพัฒนารองท้องถิ่น. สถาบันพระปกเกล้า. (๒๕๕๖). สรุปผลข้อมูลจากเอกสาร
สรุปผลการสำรวจความต้องการเบื้องต้นเพื่อพัฒนาหลักสูตรใหม่. นนทบุรี: วิทยาลัยการพัฒนารอง

การปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.

สถาบันพระปกเกล้า. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. (๒๕๔๕). *การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (๒๕๓๒). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง “กระบวนการฝึกอบรม” ในการฝึกอบรมและความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา. (๒๕๔๘, ๒๐ สิงหาคม).

สัมภาษณ์.

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. (๒๕๔๘, ๓๑ สิงหาคม). สัมภาษณ์.

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครนายก. (๒๕๔๘, ๑๑ สิงหาคม).

สัมภาษณ์.

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (๒๕๔๘, ๒๐ สิงหาคม). สัมภาษณ์.

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (๒๕๔๘, ๒๖ สิงหาคม).

สัมภาษณ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. หน่วยศึกษานิเทศก์. (๒๕๓๒). *การประเมินผลโครงการสรุปรายงานผลการดำเนินงานการฝึกอบรม โครงการอบรมครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา*

ศึกษาส่วนภูมิภาคปีงบประมาณ ๒๕๓๑ - ๒๕๓๒. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

Easton, D. (1965). *A Framework for Political Analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

.....

Burapha