



การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา

THE EVALUATION OF NEW LOCAL LEADERSHIP TRAINING PROGRAM IN
DEPARTMENT OF ACADEMIC SERVICE CENTRE, BURAPHA UNIVERSITY

พรนิภา อูพลเกียรติ

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561

3606184612

BURU.IThesis 59930091 independent study / recv: 21082561 09:49:02 / seq: 68



59930091_3606184612

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา

พรนิภา อูพลเกียรติ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



3606184612

BUU-IThesis 59930091 independent study / recv: 21082561 09:49:02 / seq: 68

THE EVALUATION OF NEW LOCAL LEADERSHIP TRAINING PROGRAM IN
DEPARTMENT OF ACADEMIC SERVICE CENTRE, BURAPHA UNIVERSITY

PORNNIPA UPHONTHIAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN GENERAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

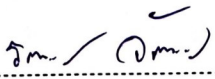


3606184612

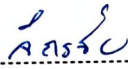
BUU iThesis 59930091 independent study / recv: 21082561 09:49:02 / seq: 68

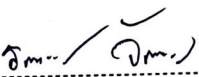
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ พรนิภา อุพลเถียร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

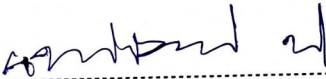
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. รชฎ จันทรน้อย)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. รชฎ จันทรน้อย)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 16 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561



59930091: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ร.ป.ม. (การบริหารทั่วไป)
 คำสำคัญ: รูปแบบการประเมินแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, ปัจจัยสภาพแวดล้อม, ปัจจัยเบื้องต้น,
 กระบวนการ, ผลผลิต, การบริหารโครงการ
 ปรนิภา อุพลเถียร: การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนัก
 บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา (THE EVALUATION OF NEW LOCAL LEADERSHIP TRAINING
 PROGRAM IN DEPARTMENT OF ACADEMIC SERVICE CENTRE, BURAPHA UNIVERSITY)
 คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทร์น้อย ปี พ.ศ. 2561

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ในด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สุ่มตัวอย่าง แบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) การจับฉลาก และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับการบรรยายข้อมูล และแบบสัมภาษณ์ (In-depth interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลสรุปได้ว่า ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท ทำงานราชการ 13 ปีขึ้นไปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในมุมมองของผู้เข้ารับการอบรม มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการผ่านเกณฑ์ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านสภาพแวดล้อม (Context) และด้านผลผลิต (Product) อยู่ในระดับดีมาก และด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) และด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับดี ผลการประเมินในมุมมองของผู้จัดโครงการพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม (Context) และด้านผลผลิต (Product) และด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ประสบความสำเร็จตามแผนแต่ในด้านกระบวนการ (Process) ต้องปรับปรุงด้านการติดตามและประเมินผลโครงการ ข้อเสนอแนะ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาควรจัดโครงการอบรม โดยพิจารณาความต้องการและความจำเป็นอย่างมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ และควรปรับปรุงวิธีการและช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการอบรมให้ทั่วถึง ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรศึกษาปัจจัยใน (CIPP model) หัวข้อใดที่มีความสำคัญและศึกษาปัจจัยเบื้องต้น (Input) ใดมีความสำคัญในการจัดโครงการ

59930091: CONCENTRATION: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: CIPP MODEL, CONTEXT FACTORS, INPUT FACTORS, PROCESS, PRODUCT, PROJECT MANAGEMENT

PORNNIPA UPHONTHIAN: THE EVALUATION OF NEW LOCAL LEADERSHIP TRAINING PROGRAM IN DEPARTMENT OF ACADEMIC SERVICE CENTRE, BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: RACHATA CHANNOI 2018

The purpose of this research was to evaluate a training project on modern local leaders in terms of its context, input, process, and output. Also, this study aimed at examining problems and suggestions for the improvement of the service offered by the Office of Academic Service, Burapha University.

The instrument used to collect the data in this study was a questionnaire. The subjects were recruited by a simple random sampling technique. The collected data was analyzed by the descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation. Also, an in-depth interview and a content analysis technique were used.

The results of the study revealed that the majority of the respondents were female, aged 41-50, holding a master's degree, and being government officers with a work length of 13 years onwards.

The results of this study based on the subjects' opinions indicated that they considered the training project on modern local leaders effective, achieving its purposes in four aspects. Specifically, the aspects in relation to the project context and output were rated at a very good level. The aspects of input and process of the training project were rated at a good level. Regarding the results based on the opinion of the organizer, the Office of Academic Service, they also considered the project context, output, and input successful as planned despite the fact that the project process needed an improvement. Considering the aspects of project monitoring and evaluating, they also needed an improvement. For the suggestions, it was advisable that, prior to organizing the projects, a need survey and analysis should be conducted. Participation from other sectors should be encouraged. Also, different channels for publicizing the projects should be made available. Finally, there should be a study, using a CIPP model to determine important topics and factors when organizing training projects.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งในการช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร. รชฎ จันทรน้อย (อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์หลัก) อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง และอาจารย์ ดร. จักรชัย ลือประเสริฐสุทธิธิ์ ที่ได้ สละเวลาให้คำปรึกษาในการแนะนำตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และขอขอบคุณอาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง และอาจารย์ ดร. จักรชัย ลือประเสริฐสุทธิธิ์ (อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ร่วม) ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกถึงพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ในระดับปริญญาโท รวมทั้งบุคลากรและเจ้าหน้าที่งานบริการศึกษาทุกท่าน ที่ช่วยประสานงานให้ความสะดวก ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกียรติศักดิ์ พรหมณพันธ์ บุคลากรทุกท่านของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ผู้ที่คอยเป็นกำลังใจและเสียสละหลายสิ่งหลายประการเสมอมา รวมทั้งเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์เป็นอย่างดียิ่ง ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการี บูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรนิกา อุพลเถียร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ.....	๓
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training).....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....	32
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา.....	50
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา	51
ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน.....	53

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ผลการวิจัย	69
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา	71
ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำ ท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา	92
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	94
สรุปผลการศึกษา	95
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	125



3606184612

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร	71
ตารางที่ 3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม ประเด็น โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม	72
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม ประเด็น เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม	73
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม ประเด็น ผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง	74
ตารางที่ 6	สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม	75
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น	77
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็น สถานที่ฝึกอบรม	78
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็น อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	79
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็น เอกสารประกอบการบรรยาย	80



3606184612

BUU-1Thesis 59930091 Independent study / rev: 21082561 09:49:02 / seq: 68

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม.....80

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นอาหาร81

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นงบประมาณ82

ตารางที่ 14 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น82

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านกระบวนการ ประเด็นการจัดการฝึกอบรม84

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านกระบวนการ ประเด็นการติดตามและประเมินผล.....85

ตารางที่ 17 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านกระบวนการ85

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านผลผลิต ประเด็นผลของการฝึกอบรม87

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านผลผลิต ประเด็นการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน88

- ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
“ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านผลผลิต
ประเด็นความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม.....89
- ตารางที่ 21 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”
ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านผลผลิต89
- ตารางที่ 22 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”
ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา91



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 ความจำเป็นของการฝึกอบรมของเสน่ห์ จุ้ยโต (2546, หน้า 23)	20
ภาพที่ 3 วงจรการจัดทำโครงการฝึกอบรม (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2546, หน้า 24)	21
ภาพที่ 4 ภาพแสดงกระบวนการฝึกอบรม (ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ, 2545, หน้า 31)	29
ภาพที่ 5 กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรม (วิบูลย์ บุญยชโรกุล, 2545)	31
ภาพที่ 6 การประเมินผลโครงการฝึกอบรม (อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม, 2531, หน้า 39).....	36
ภาพที่ 7 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน (Alkin, 1969, p. 24).....	42
ภาพที่ 8 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของโพรวัส (ณษมา สุวรรณานนท์, 2549)	43
ภาพที่ 9 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของสเตค (ณษมา สุวรรณานนท์, 2549)	45
ภาพที่ 10 รูปแบบการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจในแบบจำลองซิป (ณษมา สุวรรณานนท์, 2549, หน้า 38)	47
ภาพที่ 11 โครงสร้างการแบ่งส่วนงานสำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา (สำนักบริการวิชาการ, 2560, หน้า 12).....	55

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจการเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ประเทศก็พัฒนาไปได้อาก ความเจริญหรือความล้ำหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจาก ทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนากำลังคน หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบไปด้วยมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก และเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กร โดยมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเช่น วิจิตร อวาระกุล (2540) ได้ให้ความหมายดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถการเรียนรู้ การสอน การให้ความรู้ทุกประเภทไม่ว่าลักษณะหรือวิธีการอื่นใด



3606184612

BUU 1Thesis 59930091 Independent study / revv: 21082561 09:49:02 / seq: 68

2. การใช้คนให้ตรงกับงาน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ภายใต้การบริหารการอำนวยความสะดวกที่ถูกต้อง

3. การทำให้บุคคลเข้าใจในองค์กร เข้าใจงานเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างกว้างขวาง ทุกแง่ทุกมุม

เช่นเดียวกันกับองค์กรอื่น ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสม 2) การสรรหาและการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถสามารถปรับตนเองให้กับเข้าวัฒนธรรมขององค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรและ การพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร 4) การรักษาพนักงานเพื่อให้มีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถตรวจสอบและควบคุมได้ ตลอดจนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพได้ถูก นำมาใช้กันอย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (นราธิป ศรีธรรม, 2550)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการจัดเตรียมคนให้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการข้อหนึ่งของการจัดการงานบุคคลที่ว่าใช้คนเหมาะสมกับงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2540) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงบุคลิกในด้านต่าง ๆ เช่นทางด้านความสามารถ ทักษะทัศนคติ รวมทั้งวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของความเข้มแข็งในการทำงาน (พรชัย เจดามาน, 2556)

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพราะการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นการวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับ

จากการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและโครงการหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่าผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรมก็คือ การประเมินผลปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและผลงานของผู้เข้ารับการอบรมนั่นเอง (จอร์จ คีดี หาญณรงค์, ม.ป.ป.) แต่หากมองการบริหารงานฝึกอบรมในรูประบบแล้ว การประเมินผลโครงการฝึกอบรม คือ การที่ตัวระบบเองถูกนำมาพิจารณาและประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหา ลำดับ กลยุทธ์ เจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์และเอกสารเกี่ยวกับ การฝึกอบรมต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เหมาะสมกับผู้เข้าอบรมและได้ทำงานต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้จริงหรือไม่ ส่วนการติดตามผลการอบรม หมายถึง การทำให้ระบบการฝึกอบรมสมบูรณ์ ด้วยการติดตามผลผู้สำเร็จการอบรมไปแล้ว เพื่อให้ทราบผลพิสูจน์อันแท้จริงของประสิทธิผลของระบบการฝึกอบรมและพัฒนา โดยการวัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการอบรม (อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม, 2531)

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานที่มีกิจกรรมหลักในการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมาสักนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้บุคลากรท้องถิ่นให้ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และฝึกปฏิบัติ รวมถึงเก็บเกี่ยวสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร จากการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของตนเอง ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะต้องเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทาย คือ การสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง ผลกระทบของวิกฤติเศรษฐกิจและการเข้ามาของกระแสโลกาภิวัตน์ แต่เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันที่มีหน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมาก เพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมของสำนักบริการวิชาการมีประสิทธิผลสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม การประเมินผลจึงมีความสำคัญเพราะการประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงาน ตามโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีการเบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่คิดไว้หรือไม่ถ้าเบี่ยงเบนจะได้หาวิธีปรับปรุงแก้ไขความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันให้ได้ ดังนั้นการที่จะทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่าง ๆ ได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่เป็นระบบ ที่ผ่านมาสักนักบริการวิชาการได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอยู่แล้ว แต่เพียงเป็นการประเมินผลขั้นพื้นฐานเท่านั้น ไม่ได้เจาะลึกในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการจัดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

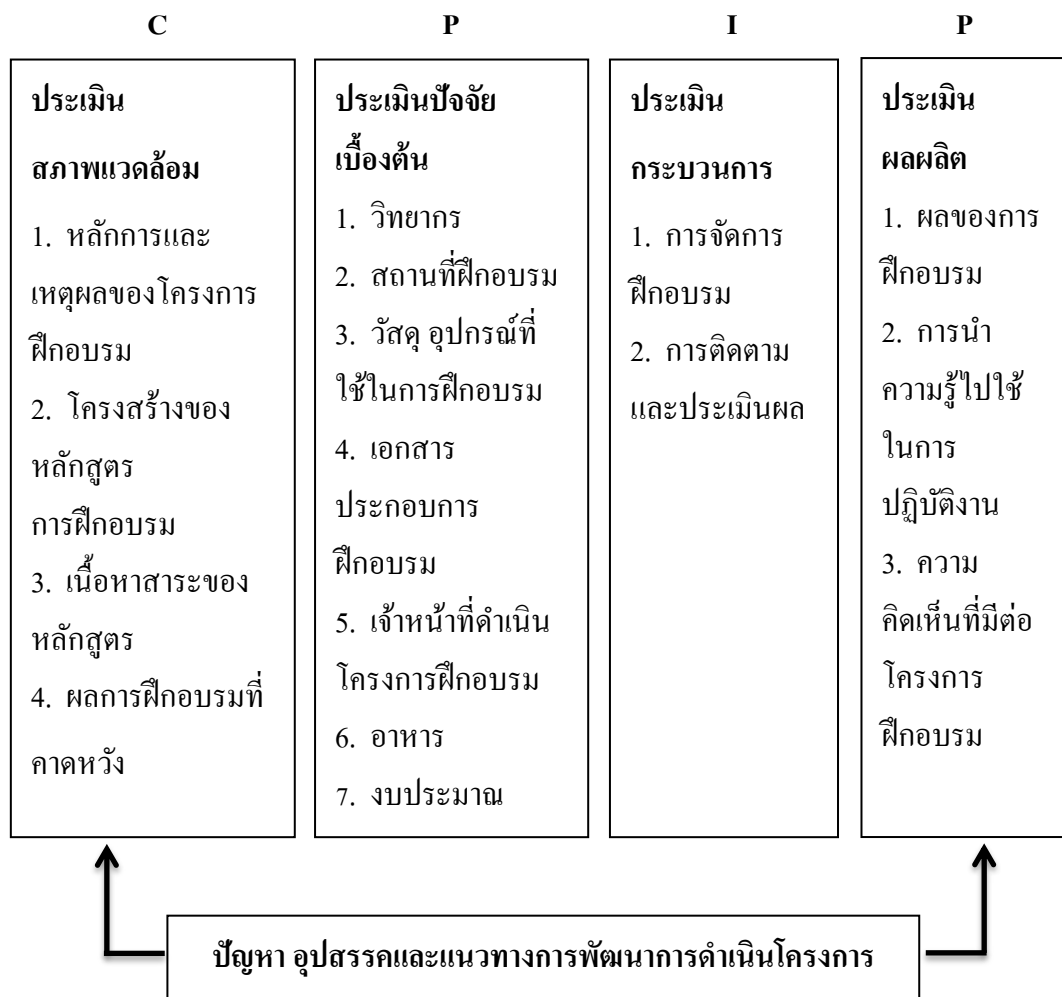
1. เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านสถานะแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ ฝึกอบรม ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานการวิจัย

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีประสิทธิภาพทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและนำไปใช้ปฏิบัติจริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ที่เรียกว่า CIPP Model มาเป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิด ซึ่งจะทำการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ปัญหาและข้อเสนอแนะจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมต่อไป



3606184612

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ขอบเขตด้านประชากร การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 106 คน ดังนี้

- | | | | |
|-----|--|-----|----|
| 1.1 | ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา | 1 | คน |
| 1.2 | เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม | 5 | คน |
| 1.3 | ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” | 100 | คน |

2. ขอบเขตการประเมินผลโครงการ การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาการ ผู้วิจัยเลือกใช้การประเมินตามแบบจำลองซิปปโมเดล (CIPP Model) ประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้านดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม และผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง

2.2 ประเมินปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเอกสารประกอบการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม อาหารและงบประมาณ

2.3 ประเมินกระบวนการ ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมและการติดตามและประเมินผล

2.4 ด้านผลผลิต ได้แก่ ผลของการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาศึกษา ระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2560-31 มีนาคม พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนากำลังคน หรือ การพัฒนาและฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะใน การปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบไปด้วยมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก และเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กร

การให้บริการวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์กร หมายถึง การพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากร, การเขียนหนังสือราชการ, การพัฒนาทักษะ และ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง, การบริหารสำนักงาน งานธุรการ งานการคลัง การเงิน งานพัสดุ, การพัฒนาบุคลากรแบบพหุสาขา (หลักสูตรนานาชาติ), การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทัศนคติของบุคคล เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และ มีความก้าวหน้าในหน้าที่ เสริมความรู้ ความชำนาญ และเพิ่มความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับ ปฏิบัติงานในอนาคต

การประเมินผลโครงการ หมายถึง การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ของสำนักบริการ วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยเลือกใช้การประเมินตามแบบจำลองซิปโมเดล (CIPP Model) ประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้านดังนี้ ด้านสภาวะแวดล้อม ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการ ฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม และผลการ ฝึกอบรมที่คาดหวังประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และงบประมาณ ประเมินด้านกระบวนการ ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมและการติดตามและประเมินผลประเมินด้าน ผลผลิต ได้แก่ ผลของการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นที่มีต่อ โครงการฝึกอบรม

C = (Context) = ประเมินสภาพแวดล้อม หมายถึง หลักการและเหตุผลของโครงการ
 ฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม และผลการ
 ฝึกอบรมที่คาดหวัง

I = (Input) = ประเมินปัจจัยเบื้องต้น หมายถึง วิทยาการ สถานที่ฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้
 ในการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม อาหาร และ
 งบประมาณ

P = (Process) = ประเมินกระบวนการ หมายถึง การจัดการฝึกอบรมและการติดตามและ
 ประเมินผล

P = (Product) = ประเมินผลผลิต หมายถึง ผลของการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้
 ในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม หมายถึง บุคลากรของสำนักบริการวิชาการที่
 ดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการหลักสูตรนั้น ๆ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
 “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
 “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างวันที่ 1 มกราคม
 พ.ศ. 2560-31 มีนาคม พ.ศ. 2561

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทำการรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งสรุปสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.2 วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.3 ประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.4 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 2.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.5 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 2.7 กระบวนการและวิธีการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 3.2 กระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 3.4 รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา
5. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน



3606184612

BUU-IThesis 59930091 independent study / rev: 21082561 09:49:02 / seq: 68

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนากำลังคน หรือ การพัฒนาและฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น โดยมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเช่น

วิจิตร อวาทกุล (2540) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถการเรียนรู้ การสอน การให้ความรู้ทุกประเภทไม่ว่าลักษณะหรือวิธีการอื่นใด
2. การใช้คนให้ตรงกับงาน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ภายใต้อการบริหารการอำนวยความสะดวกที่ถูกต้อง
3. การทำให้บุคคลเข้าใจในองค์กร เข้าใจงานเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างกว้างขวางทุกแง่ทุกมุม

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการในการฝึกฝนกับการให้การศึกษา ซึ่งการฝึกฝนมีความหมายในเชิงการเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษามีความหมายไปในเชิงการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ โนทัศน์รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงานสภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีธรรมชาติของการทำงานแตกต่างไปจากเดิม

บรรยงค์ ไตจินดา (2546) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม เป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรมไม่ว่าจะเป็นด้านรูปแบบ เนื้อหาและวิธีการ โดยมุ่งทางด้านสิทธิของบุคคล
2. การมุ่งแก้ปัญหา เป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ไขปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งทางด้านแก้ปัญหาให้องค์กร
3. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว

การจัดหา เนื้อหา และรูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

4. เป็นกระบวนการที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกัน มีการสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

ปวีณา พรหมปาน (2553) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด มีขีดความสามารถให้สูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน อันจะยังเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คนในครอบครัว สังคม และที่สำคัญเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

สรุปได้ว่าความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรมการให้ความรู้และการจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต

วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป

1.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 เพื่อสร้างกำลังใจ ทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

1.3 เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้

1.4 เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

2. วัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1 เพื่อเสริมสร้างขวัญทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด

2.3 เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน

2.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2.5 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

2.6 เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยาย
องค์กรหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

3. วัตถุประสงค์ของบุคลากร

3.1 เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับ
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.2 เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3.3 เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.4 เพื่อฝึกฝนความสามารถและการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น

3.5 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.6 เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเองอยู่และเกิดความพึงพอใจ

ในการทำงาน

ประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีประโยชน์ที่จะเกิดได้เป็น 3

ลักษณะ คือ

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน

1.1 เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง

1.2 ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น

1.3 ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

3. ประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

3.1 ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงาน

ดียิ่งขึ้น

3.2 ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.3 ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน

(วัสดุ/ อุปกรณ์/ เวลา)

3.4 ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/ แนะนำ/ สอนงานแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

3.5 ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้รับรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

พิชิต เทพวรรณ (2554) ให้ความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการบริหารทรัพยากรทั้งหมดในองค์กรซึ่งสามารถสรุปความสำคัญไว้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงานเกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มอบคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศทั้งทางด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรย่อมมีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงก็ย่อมจะส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย
4. ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเติบโต
5. ช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่าง ๆ และสอดคล้องกับการวางแผน

สรุปได้ว่าประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ โดยใช้การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคล ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตและที่สำคัญช่วยและที่สำคัญช่วยสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงก็ย่อมจะส่งผล ไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือจะต้องให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเชื่อถือและศรัทธาเกิดขึ้นก่อน เมื่อทุกฝ่ายเกิดความเชื่อถือและศรัทธาแล้วก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธาที่

มีต่อหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินงาน ความเชื่อถือ และศรัทธาในชื่อเสียงและประสพการณ์ของ
วิทยากร เป็นต้น

2. หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมที่กำลัง
ดำเนินการอยู่นั้นให้อยู่ในระดับที่สูงเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความสนใจใน
เรื่องที่กำลังรับรู้และรับฟัง โดยเฉพาะวิทยากรควรที่จะมีความสามารถในการสร้างความสนใจผู้ที่
รับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น มีการให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการใช้เทคนิคหรือวิธีการใหม่ในการ
พัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมองในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือ
จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้มีการเสริมสร้างภาวะสมองด้วยการฝึกให้รู้จักคิด
ฝึกให้มีการปฏิบัติ ฝึกให้มีการโต้ตอบ หรือฝึกให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการฝึกต่าง ๆ เหล่านี้จะ
ทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้าง
ภาวะสมองของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี
หลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้รับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญ
ประโยชน์และความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่องหัวข้อและเนื้อหาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
ของการพัฒนาและฝึกอบรม จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยึด
หลักการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

5. หลักการเสริมสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือ
จะต้องทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความเข้าใจสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับไปใช้
ในการปฏิบัติงานหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ กล่าวคือผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรมเมื่อ
ได้ความรู้จากการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว จะต้องมีความเข้าใจได้ด้วยว่าจะนำความรู้ที่ได้นั้น ไปใช้
หรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อย่างไรทำไมถึงต้องทำเช่นนั้น ดังนั้นจึงเป็นหลักการสำคัญ
ที่ว่าจะต้องเสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

6. หลักการเน้นหรือย้ำ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือจะต้องทำให้
ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถที่จะจดจำจากสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมให้
ได้ การที่ให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถจดจำได้ดีนั้นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันก็คือ การ
เน้นหรือการย้ำ นั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลบางคนร้องเพลงบางเพลงได้ทั้ง ๆ ที่ไม่เคยเห็น
เนื้อเพลงนั้นเลย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคคลผู้นั้น ได้ยินและ ได้ฟังเพลงนั้นบ่อย ๆ จึงทำให้จดจำ



เนื้อเพลงและร้องเพลงนั้น ได้ในที่สุด นี่คือหลักการสำคัญที่ว่าจะต้องมีการเน้นหรือย้ำกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

ไพโรจน์ อุลิต (2548) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพจึงควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบองค์การ
2. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธีการ จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การและบุคลากร
3. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อให้บุคลากรบางกลุ่มให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถก้าวหน้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องการ
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้านเช่น ด้านความรู้ความสามารถด้านสุขภาพด้านจิตใจและด้านคุณธรรมควบคู่กันไป

พรชัย เจดามาน (2556) จากหลักการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้แล้ว ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องทำให้หลักการนี้สามารถครอบคลุมปัจจัยที่เรียกว่า “KUSAB” ด้วยซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องครอบคลุมปัจจัยทำให้ผู้รับการพัฒนา และฝึกอบรม มีความรู้ในหัวข้อ เนื้อหาสาระหรือหลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม และสามารถที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้
2. ความเข้าใจ (Understanding) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความเข้าใจว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างไร ทำไมหรือปฏิบัติเช่นนั้น สามารถนำไปใช้ได้อย่างไร กล่าวได้ว่า นอกจากจะรู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้วจะมีความเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ด้วย
3. ทักษะ (Skill) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีทักษะ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องวิธีและถูกต้อง จะเป็นการลดความสูญเสียและปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อจะทำให้เกิดผลจากการปฏิบัติงานที่ดีและประสิทธิภาพต่อองค์การมากที่สุด

4. ทักษะ (Attitude) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความเข้าใจในองค์กรหน่วยงานเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และองค์กรแล้วจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้ง ระบบการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการกำหนดนโยบายขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะลดลงไปได้ในที่สุด

5. พฤติกรรม (Behavior) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กร เมื่อมีการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแล้วจะทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีพฤติกรรมที่ถูกที่ควรถูกต้องเหมาะสมและในที่สุดก็จะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและเอกลักษณ์ขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถบรรลุผลสำเร็จแก่องค์กร โดยหลักการการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง รักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training)

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์หรือเพื่อทำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร โดยการฝึกอบรมอาจจะนำมาใช้พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ตั้งแต่ทักษะการทำงาน การปรับปรุงทัศนคติ สำหรับความหมายมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ประเสริฐ รวยเลิศ (2552) กล่าวไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ กล่าวคือ การฝึกอบรมมีหลายขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีเหตุผลซึ่งกันและกัน การดำเนินงานจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้

2. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผน การติดต่อสื่อสาร โดยมีจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมคือ ความรู้ (Knowledge) หมายถึงความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ อะไร ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญที่เกิดขึ้นจากกระบวนการฝึกอบรม และทัศนคติ (Attitude) หมายถึงความต้องหรือความตั้งใจที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ

3. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้ดีขึ้น และเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วิจิตร อวระกุล (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัดความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

พงศ์ หรดาล (2539) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาองค์กร เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูน พัฒนา ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ ให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544) อาจจำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความรู้อันเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญหรือทักษะในการทำงานคือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถการขี่จักรยาน เป็นต้น

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีที่พึงปรารถนาซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล การฝึกอบรมต่างจากการศึกษา คือ การศึกษาจะมุ่งพัฒนาในส่วนตัวรวม แต่การฝึกอบรมจะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลที่อยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมดึงดูดความสนใจได้น้อย ดังนั้นการจะให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ 3 ประการดังกล่าวจะต้องใช้เทคนิค วิธีการและแรงจูงใจต่าง ๆ เข้าช่วยมากมาย

ความสำคัญและความจำเป็นในการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2540) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมหมายถึง ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องใด ๆ เรื่องใดเรื่องหนึ่งในการทำงาน เช่น ความรู้ไม่พอ ความเข้าใจ ทัศนคติ ความชำนาญ และสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานไม่ดี เพราะขาดในสิ่งเหล่านี้ คือ

K = Knowledge (ความรู้) ขาดความรู้หรือความรู้ไม่พอสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

A = Attitude (ทัศนคติ) ขาดทำที่ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ความรัก การทุ่มเทและไม่มีอุดมการณ์

P = Practice (การฝึกปฏิบัติ) การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องและหลักวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

S = Skill (ทักษะ) ทักษะไม่พอเนื่องจากฝึกฝนมาน้อย ต้องฝึกอบรมเพิ่มเติม

I = Interest (ความสนใจ) เนื่องจากขาดการจูงใจที่ดีและเหมาะสม

U = Understanding (ความเข้าใจ) ความเข้าใจในวิธีการทำงานต่าง ๆ ทำให้ได้งานไม่สมบูรณ์

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้กล่าวว่า การจัดอบรมจึงมีความสำคัญสรุปเป็นข้อได้ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร
2. เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กร
3. เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานแก่พนักงานใหม่
4. ช่วยให้นักงานสามารถทำงานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้
5. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
6. เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน หรือการทำงานในระดับที่สูงขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงาน

จงกลณี ชูดิมาเทวินทร์ (2542) ได้กล่าวว่า ทุกหน่วยงานต้องการบุคคลที่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนต้องการคนทำงานดีมีคุณภาพซึ่งแต่ละคนที่มีคุณสมบัติเช่นนี้ จะต้องผ่าน

การสะสมประสบการณ์มากมายบางคนอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ มาแล้วหลายครั้ง ทั้งการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การฝึกอบรมนอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการและความชำนาญการเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมยังสามารถใช้แก้ปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร อาทิเช่น ความขัดแย้งไม่ไว้วางใจ ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน เป็นต้น

วิชัย ผลมุล (2539) ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ อาจเกิดขึ้นจากบุคคลในหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานประจำที่ล่าช้าผิดพลาด ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้ามาก จำเป็นต้องจัดฝึกอบรมในการที่จะแก้ไขปัญหา

3. ทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจในตนเอง

4. เปลี่ยนแปลงเจตคติของคน สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ถ้าเจตคติที่ดีจะช่วยให้งานนั้นดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

เสน่ห์ จุ้ยโต (2546) กล่าวว่า การพิจารณาความจำเป็นของการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างแท้จริงนั้น ในการฝึกอบรมปัจจุบันและอนาคตต้องมุ่งเน้นการประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายนอก (External environment) ที่มีอิทธิพล อาทิเช่น ลูกค้า ผู้บริโภค คู่แข่ง ผู้สนับสนุน ผู้ควบคุม ซึ่งเรียกว่า สภาพแวดล้อมของงาน (Task environment) และปัจจัยภายใน (Internal environment) ที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมอัน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแนวราบ (Flat organization)

2. กลยุทธ์องค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริการลูกค้า (Service oriented)

3. พนักงานองค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีอิสระในการทำงาน

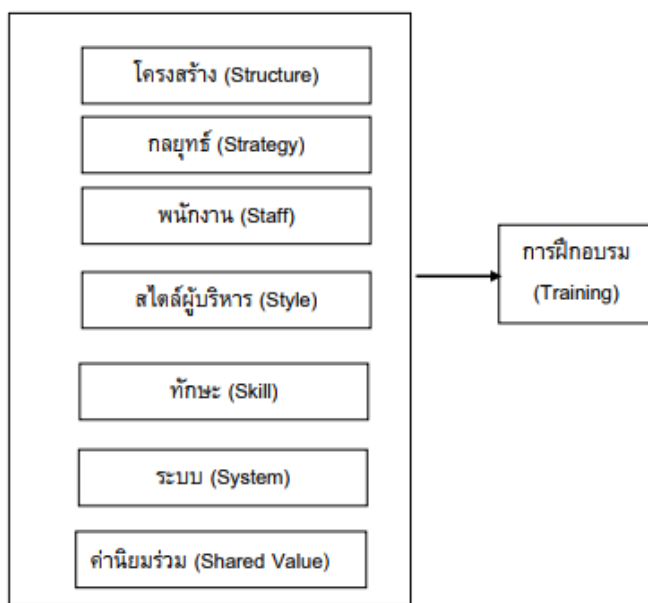
4. ผู้บริหารองค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่ผู้นำ (Leader) กล่าวคือ การเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งเน้นการพัฒนาให้ความสำคัญต่อบุคคล มองกว้าง ทำทนายสถานภาพเดิมมุ่งไปสู่สิ่งแปลกใหม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา

5. ระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ถูกกว่า (Cost) สิ่งที่ดีกว่า (Quality) สิ่งที่เร็วกว่า (Speed) สิ่งที่น่าประทับใจกว่าด้านการบริการ (Service) การคิดคนหาระบบการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่การผลิตสินค้าและบริการที่ถูกกว่า ดีกว่า เร็วกว่า และประทับใจมากกว่า

6. ทักษะความชำนาญเปลี่ยนแปลงไปสู่สหวิทยากรและพหุวิทยากรมากขึ้น พยายามที่จะทำให้คนมีความรอบรู้ทั้งรู้จักและรู้จักกว้าง ทำให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากขึ้นสำหรับองค์กรในอนาคต

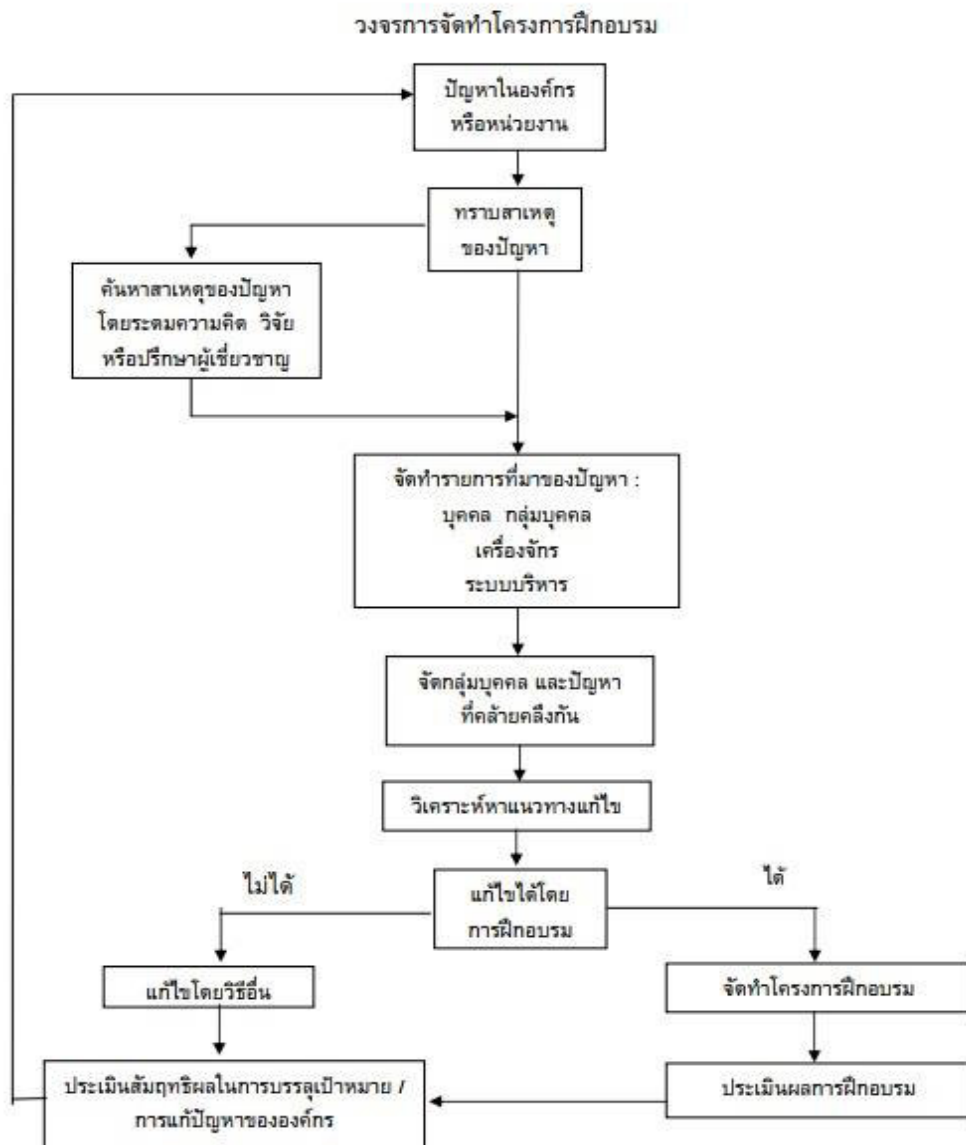
7. ค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่านิยมเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและค่านิยมเกี่ยวกับเรื่องป้องกันอย่าให้ผิดพลาดเลย หรือที่เรียกว่าข้อบกพร่องต้องเป็นศูนย์ (Zero defect) ดังภาพอธิบายความจำเป็นของการฝึกอบรมเชิงระบบ

ความจำเป็นของการฝึกอบรมของ เสน่ห์ จุ้ยโต



ภาพที่ 2 ความจำเป็นของการฝึกอบรมของเสน่ห์ จุ้ยโต (2546, หน้า 23)

การฝึกอบรมส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างแท้จริง การฝึกอบรมทุกโครงการจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนา ซึ่งมาจากการ วิเคราะห์นโยบาย เป้าหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบ และแผนการดำเนินงานขององค์กรและหน่วย โดยการฝึกอบรมก็จะสามารถจัดทำหลักสูตรที่มุ่งไปสู่การแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยตรง เพราะหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการแก้ปัญหา ลดข้อด้อย เพิ่มศักยภาพของ บุคลากรด้วยการให้ความรู้ เพิ่มทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่แสดงวงจรการจัดทำโครงการฝึกอบรม โดยคำนึงสัมฤทธิ์ผลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 วงจรการจัดทำโครงการฝึกอบรม (เสนห์ จุ้ยโต, 2546, หน้า 24)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2546) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรพิจารณาและคำนึงถึงปัจจัยที่ใช้ในการเลือกวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. วัตถุประสงค์ผู้รับผิดชอบควรพิจารณาและคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและหน่วยงานว่า ต้องการจะให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติและ

พฤติกรรมอย่างไร การเลือกวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมก็จะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการด้วย

2. ต้นทุน/ ค่าใช้จ่าย ผู้รับผิดชอบควรพิจารณาและคำนึงถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินการ ควรวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร หรือผลที่จะได้รับว่า วิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมควรจะใช้วิธีการใดจึงจะคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพเพียงพอกับต้นทุนที่เกิดขึ้น

3. เนื้อหา ควรพิจารณาและคำนึงถึงเนื้อหาที่จะให้บุคลากรได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรม เพราะการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมจะได้รับความรู้และเกิดความเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว วิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมก็จะต้องเหมาะสมด้วย เช่น ถ้าต้องการเพียงแคให้รับรู้รับทราบก็อาจจะใช้วิธีการบรรยายได้ แต่ถ้าต้องการให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ก็จะต้องให้มีการฝึกปฏิบัติด้วย เป็นต้น

4. ผู้รับการฝึกอบรม ควรพิจารณาและคำนึงว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีคุณสมบัติอย่างไร เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความรู้ความสามารถ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม ให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมากที่สุด

5. วิทยากร ผู้รับผิดชอบควรพิจารณาและคำนึงถึงผู้ที่จะมาทำหน้าที่เป็นวิทยากร เป็นผู้ถ่ายทอดให้ความรู้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมว่า มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ชื่อเสียงเป็นอย่างไร ดังนั้น การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม ควรคำนึงถึงคุณสมบัติของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมากที่สุด

6. ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบควรพิจารณาและคำนึงถึงปัจจัยในเรื่องของระยะเวลา ช่วงเวลาที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม ทั้งนี้ การกำหนดวิธีการจะต้องคำนึงถึงกำหนดเวลา ช่วงเวลา และระยะเวลาให้เหมาะสมกับหลักสูตร โครงการ และผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมากที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเกิดผลกระทบแก่ส่วนรวมขององค์กรน้อยที่สุด

7. สถานที่ ควรพิจารณาและคำนึงถึงปัจจัยในเรื่องเกี่ยวกับสถานที่ที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น ขนาดของห้อง ภายในอาคารหรือพื้นที่โล่งแจ้ง ในองค์กรหรือไปยังสถานที่อื่น เป็นต้น ดังนั้น การกำหนดวิธีการจะต้องพิจารณาถึงสถานที่ที่จะใช้ให้เหมาะสมกับหลักสูตร โครงการและผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมให้มากที่สุดและสิ่งอำนวยความสะดวก

ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีหลายประเภท แต่ที่นิยมจัดฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภทหลัก ดังนี้

ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงานหรือการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับบุคคลที่เข้าทำงานและปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร การฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่

1.1 การอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มทำงานใหม่ให้รู้จักองค์กร สมาชิกในองค์กร กฎ ระเบียบ เงื่อนไข สิทธิ สวัสดิการ หน้าที่ของตนเองและวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งจะใช้เวลาในการอบรม 1-2 วัน

1.2 การฝึกอบรมก่อนทำงานหรือแนะนำงาน เป็นการฝึกอบรมแนะนำให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานระบบและวิธีการการควบคุมกำกับติดตามและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เพื่อให้ผู้จะเริ่มปฏิบัติงานรู้จักงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองรับผิดชอบได้รวดเร็วขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายหรือมาตรฐานของงานเกิดความผิดพลาดน้อย การฝึกอบรมในลักษณะนี้จะเป็นการฝึกอบรมตั้งแต่ 5-15 วัน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน/ ประจำการ เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนหรือเพื่อทบทวนความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่อาจล้าหรือขาดความชำนาญไปบ้าง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง การฝึกอบรมจะจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน/ การอบรมในงาน เป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่ทำงานที่เป็นที่เลี้ยง วิธีการอบรมอาจทำโดยฝึกหัดงาน จะเป็นงานที่ต้องการความชำนาญมาก ๆ และการฝึกทำงานโดยได้รับค่าจ้างตอบแทน ซึ่งมักจะเป็นโครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ/ ที่ทำงาน การอบรมแบบนี้ จะเป็นการส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ/ การอบรมนอกงาน เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานของตน



3. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เป็นการฝึกอบรมให้ได้รายละเอียดเฉพาะเรื่องเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กว้างขวางเกิดความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลักสูตรของการฝึกอบรมในลักษณะนี้มีความหลากหลายระยะเวลาของการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของหลักสูตรที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะเป็นที่นิยมในวงการศึกษ

4. การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อาจจะเป็นการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากรนอกหน่วยงานหรือเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานหรือชุมชนในสังคม การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเป็นการให้ข้อมูลความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต

พรชัย เจดามาน (2556) การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภทและสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งสอนให้บุคลากรได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานโดยการให้ลงมือทำงานจริง ๆ ในสถานที่ ๆ ทำงานจริง การฝึกอบรมแบบนี้มักนิยมใช้กับบุคลากรระดับปฏิบัติการต่าง ๆ แต่มักไม่นิยมใช้กับบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร

2. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่กระทำในห้องทดลองปฏิบัติการซึ่งจำลองลักษณะให้คล้ายคลึงกับสภาพของสถานที่ทำงานจริง

3. การฝึกอบรมนอกสถานที่ เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนอกสถานที่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำงานอยู่เป็นประจำ โดยทั่วไปมักจะเป็นสถานที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องที่จะทำการอบรมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พบเห็นสภาพการณ์ที่แท้จริงด้วยตนเอง

4. การฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

วิระพันธ์ แก้วรัตน์ (2553) การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภทและสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่จะต้องจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่าองค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้อง

ทুমุเทพพยากรณ์ทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมดตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่องค์การจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์การฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอก องค์การที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์การ ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์การที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม ที่นี้จะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์การ

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงาน ปฏิบัติการ คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือ เทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กร โดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หรือการพัฒนาองค์กร

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2546) ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้

1. พัฒนาความรู้ทักษะความสามารถและเจตคติของพนักงานการฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้ พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่น ๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการ หรือส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคคลากร จะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน

7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นการฝึกอบรม จะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8. ช่วยขจัดความล่าช้าด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรม จะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการ ไขหรือร่าง ขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรรวมทั้งช่วย เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

สมสุขนธ์ แสงประสิทธิ์ (2550) กล่าวได้ว่าการฝึกอบรมจะมีประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและ ระบบสิ่งแวดล้อมดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. ผู้ร่วมงาน ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง
3. องค์กร
4. หน่วยงาน

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541) ได้กล่าวถึงประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรแต่ละคนมีคุณสมบัติอันเหมาะสมในหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดการ พัฒนาตนเอง
2. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์และ สามารถเลือกใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม
3. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มี

ความรับผิดชอบสูงขึ้น เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและรายได้

4. ช่วยให้ผู้ที่จะเข้าทำงานใหม่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
มีความเข้าใจในหน่วยงานและระบบการบริหาร

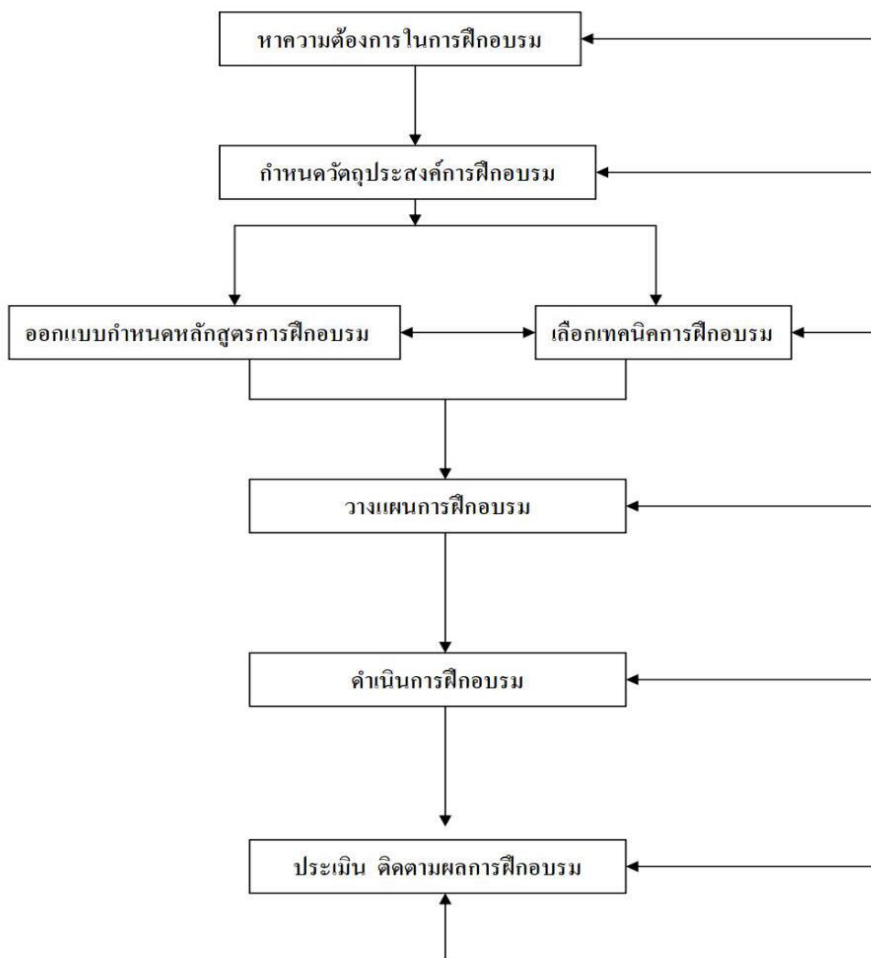
กระบวนการและวิธีการฝึกอบรม

ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) กล่าวถึงกิจกรรมสำคัญ ๆ ของกระบวนการฝึกอบรมและ
แสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

1. การหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. การออกแบบ/ กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม
4. การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม
5. การวางแผนการฝึกอบรม
6. การดำเนินงานฝึกอบรม
7. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
8. การนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรม



3606184612



ภาพที่ 4 ภาพแสดงกระบวนการฝึกอบรม (ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ, 2545, หน้า 31)

วิบูลย์ บุญชูโรกุล (2545) กล่าวถึงกระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน โดยสรุปคือ

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs assesment-TNA) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นของระบบการฝึกอบรมที่ดำเนินการศึกษาหาข้อมูล ความไม่เพียงพอที่มีอยู่ในปัจจุบันเมื่อเทียบกับระดับคาดหวังหรือที่ควรจะเป็นในเรื่องของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) ในการปฏิบัติงานเพราะความต้องการฝึกอบรมเกิดจากความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นมีมากขึ้นช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่พึงประสงค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นมีมากขึ้น ผลจากการศึกษาข้อมูลจะทำให้ได้คำตอบที่บ่งบอกว่าจำเป็นจะจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือไม่และเหตุใดจึงต้องมีการฝึกอบรม

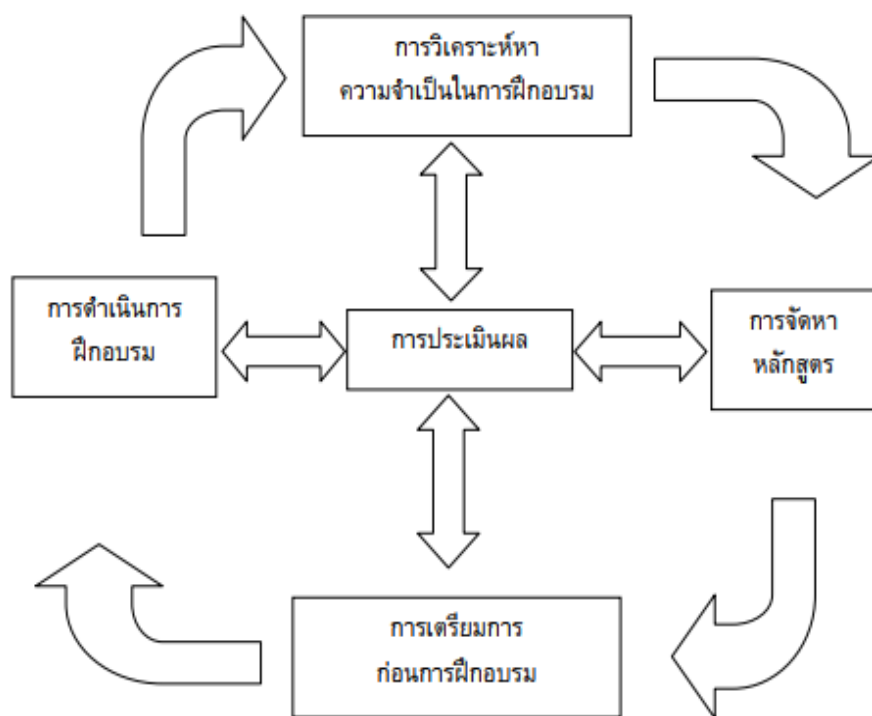
2. การสร้างหลักสูตร (Curriculum Design) เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเห็นสมควรที่จะจัดการฝึกอบรมได้ จึงนำมาสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยกระบวนการจัดทำหลักสูตรจะครอบคลุมถึง วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การเลือกหัวข้อวิชา ขอบเขต เนื้อหาประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อของการจัดลำดับก่อนหลังของหัวข้อเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม การเลือกสื่อการสอน จำนวนเวลาที่กำหนด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ เรียนรู้ เปลี่ยนพฤติกรรมและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง

3. การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม (Training Preparation) หมายถึง การวางแผนและการเตรียมการก่อนที่การฝึกอบรมจะเริ่มขึ้น ภายใต้เงื่อนไขของนโยบายและเป้าหมายขององค์กร หลักสูตร และทรัพยากรที่มี โดยมีอุปสรรคและข้อบกพร่องที่น้อยที่สุด หมายถึงการเตรียมอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่จะมาเข้ารับการฝึกอบรม ความสะดวกสบายของที่พักระหว่างการฝึกอบรมและเตรียมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการศึกษาหาความรู้ร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ซึ่งการเตรียมการฝึกอบรมโดยทั่วไปจะครอบคลุมในประเด็น การจัดทำแผนดำเนินการฝึกอบรม การเตรียมการเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การคัดเลือกสถานที่สำหรับดำเนินการฝึกอบรม การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่าย

4. การจัดดำเนินการฝึกอบรม (Training Implementation) หมายถึง กิจกรรม ที่คณะผู้บริหารหลักสูตรต้องดำเนินการตามแผนการที่ได้เตรียมไว้ นับตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม การดำเนินการระหว่าง การฝึกอบรม การดำเนินภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม อาทิเช่น การลงทะเบียนและพิธี เปิดฝึกอบรม การปฐมนิเทศ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบถึงภาพรวมของหลักสูตรกิจกรรมการเรียน การสอน การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมด้านสังคมและนันทนาการกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันและกับเจ้าหน้าที่หลักสูตร ฝึกอบรมกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การอยู่ร่วมกัน วิทยากรดำเนินการฝึกอบรม ตามกำหนดการและแผนการสอนที่เตรียมไว้ ผู้ประสานงานการ ฝึกอบรมคอยอำนวยความสะดวก แก่วิทยากร ตรวจสอบความเรียบร้อยของห้องฝึกอบรม โสตทัศนูปกรณ์การแจกเอกสาร ประกอบการฝึกอบรมและเก็บรวบรวม แบบฟอร์มประเมินผล การสังเกตและคอยแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรค ต่อการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามแผนและข้อกำหนด และพิธีปิดการฝึกอบรมและมอบประกาศนียบัตรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. การประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation) เป็นการดำเนินการเพื่อประเมินว่า ในการดำเนินการทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ได้มานั้น ถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่ หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างและพัฒนาขึ้นมานั้นเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งการ

จัดดำเนินการมีความเหมาะสมประการใด การประเมินจะต้องพิจารณา โดยยึดถือตามจุดมุ่งหมาย การฝึกอบรม เป็นประการสำคัญ คือ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม การทำงานดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น หากผลการประเมินพบว่าการฝึกอบรมมีปัญหาข้อบกพร่องสมควร จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง เหมาะสมและคุ้มค่า กับงบประมาณและระยะเวลาที่ต้องใช้ รายงานผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อรับการพิจารณาดังกล่าวต่อไป



ภาพที่ 5 กระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรม (วิบูลย์ บุญชูโรกุล, 2545)

ผู้วิจัยสรุปการฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้นการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้เป็นหลายประเภท โดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น แหล่งของการฝึกอบรม ทักษะที่ต้องการฝึก เป็นต้น การฝึกอบรมเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลกับระบบอื่น ๆ ขององค์การ การฝึกอบรมจึงมีบทบาทต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การในหลาย ๆ ด้าน แต่ทั้งนี้ จะต้องเข้าใจว่าปัญหาแบบใดที่การฝึกอบรมสามารถมีส่วนช่วยแก้ไขได้บทบาทและงานของนัก จัดการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการซึ่ง เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารองค์การอย่างแนบแน่น การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

หรือกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เกิดเรียนรู้จนสามารถถ่ายโอนนำไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และบังเกิดประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ความหมายของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

นักวิชาการด้านการพัฒนาบุคคล ได้ประชุมระดมสมองกันเพื่อให้ความหมายของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมสรุปได้ว่าหมายถึง การวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและโครงการหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่า ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรม ก็คือ การประเมินผลปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และผลงานของผู้เข้ารับการอบรมนั่นเอง

กุลชน ธนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลภรณ์ (2531) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรมว่าในขั้นสุดท้ายจะต้องค้นหาให้ได้ว่าการฝึกอบรมนั้นประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรมหรือไม่ จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการประเมินผลนี้จะช่วยให้ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปด้วย และในการประเมินผลการฝึกอบรมมิใช่จะประเมินผลเมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดในวันสุดท้ายเท่านั้น ยังคงต้องมีการติดตามผลดูว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นได้นำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือไม่

จรงค์ศักดิ์ หาญณรงค์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อประเมินดูว่าโปรแกรมฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น ได้บรรลุผลสมความมุ่งหมายหรือไม่

นักวิชาการของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า การประเมินผลในการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลการฝึกอบรมแล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ทอง ทองเต็ม (2550) เห็นว่าการประเมินผลโครงการฝึกอบรม คือ กระบวนการในการวัดผลการฝึกอบรมว่าผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทางด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำในลักษณะใดและเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

ประชุม รอดประเสริฐ (2535) ให้ความหมายการประเมินโครงการหมายถึงกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินการต่อไปหรือยุติโครงการนั้นเสีย

นันทนา รางชากร (2531) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติน่าจะหมายถึงกระบวนการศึกษา พฤติกรรม 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมด้านความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) และการปฏิบัติ (Acting) ของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงอย่างไร หลังจากผ่านการอบรมช่วงระยะหนึ่ง ๆ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือไม่

อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม (2531) เห็นว่า หากมองการบริหารงานฝึกอบรมในรูประบบแล้วการประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การที่ตัวระบบเองถูกนำมาพิจารณาและประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหา ลำดับ กลยุทธ์ เจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์และเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เหมาะสมกับผู้เข้าอบรมและได้ทำงานต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้จริงหรือไม่ ส่วนการติดตามผลการอบรม หมายถึง การทำให้ระบบการฝึกอบรมสมบูรณ์ด้วยการติดตามผลผู้สำเร็จการอบรมไปแล้ว เพื่อให้ทราบผลพิสูจน์อันแท้จริงของประสิทธิผลของระบบการฝึกอบรมและพัฒนา โดยการวัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการอบรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจาก ความหมายของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานที่ได้กระทำไปว่าสอดคล้องกับ เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปตัดสินใจคุณค่าของโครงการ

กระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรมว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมที่กำลังจะประเมินการรู้จักโครงการที่จะประเมินมากเท่าใดโอกาสที่จะทำให้การประเมินตรงเป้าหมายมีมากยิ่งขึ้นเท่านั้นการศึกษาโครงการฝึกอบรมควรศึกษาในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 หลักการและเหตุผล ตลอดจนปรัชญาของโครงการฝึกอบรม

1.2 ธรรมชาติของโครงการฝึกอบรมเป็น โครงการทดลองหรือโครงการประจำที่

ทำสืบทอดกันมา

- 1.3 เป้าหมายของโครงการฝึกอบรมคืออะไร
- 1.4 วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมคืออะไร
- 1.5 บุคลากรมีมากน้อยเพียงใด
- 1.6 เนื้อเรื่องในโครงการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง
- 1.7 การฝึกอบรมใช้วิธีใด มีกิจกรรมขั้นตอนอย่างไรบ้าง
- 1.8 วัสดุอุปกรณ์มีอะไรบ้าง
- 1.9 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรมไว้

หรือไม่ ถ้ามีเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คืออะไร

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน โครงการฝึกอบรม โดยมีลำดับขั้น ดังนี้

2.1 ระบุบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม

2.2 ระบุเรื่องราวหรือข่าวสารที่บุคคลหรือองค์กรต้องการจากการประเมินผล เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

2.3 สรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไป

วัตถุประสงค์จะบ่งชี้ธรรมชาติของการประเมิน บางกรณีสนใจเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลแบบรวมสรุปตามปกติ การประเมินโครงการฝึกอบรมจะประเมินทั้งแบบประเมินความก้าวหน้าและแบบประเมินรวมสรุป

3. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดรูปแบบ หรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินโครงการ การออกแบบประเมินจะต้องพิจารณาว่าจะประเมินอย่างไรจึงจะได้ผลถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ทันสมัย ครอบคลุมและสนองความต้องการมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ทงง ทองเต็ม (2550) เห็นว่าโดยปกติแล้วการประเมินผลโครงการฝึกอบรมนั้นก็เพื่อที่ ต้องการจะทราบว่า

1. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความคิด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และความสามารถในการประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพียงใด
2. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม ในทิศทางใด ระดับใด
3. ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านการประพฤติปฏิบัติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมอย่างไร และเพียงใด
4. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นเป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือไม่ และได้ผลดีกว่าการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการอื่นหรือไม่

5. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวเท่านั้น

วัตถุประสงค์ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น มุ่งเน้นเฉพาะประเด็นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผล ที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเท่านั้น หากว่าวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการฝึกอบรมควรจะครอบคลุมกว้างขวางกว่า 5 ข้อดังระบุข้างต้น โดยขยายขอบข่ายไปถึงความมุ่งหมายในการประเมินกระบวนการฝึกอบรมทั้งระบบด้วย กล่าวคือ

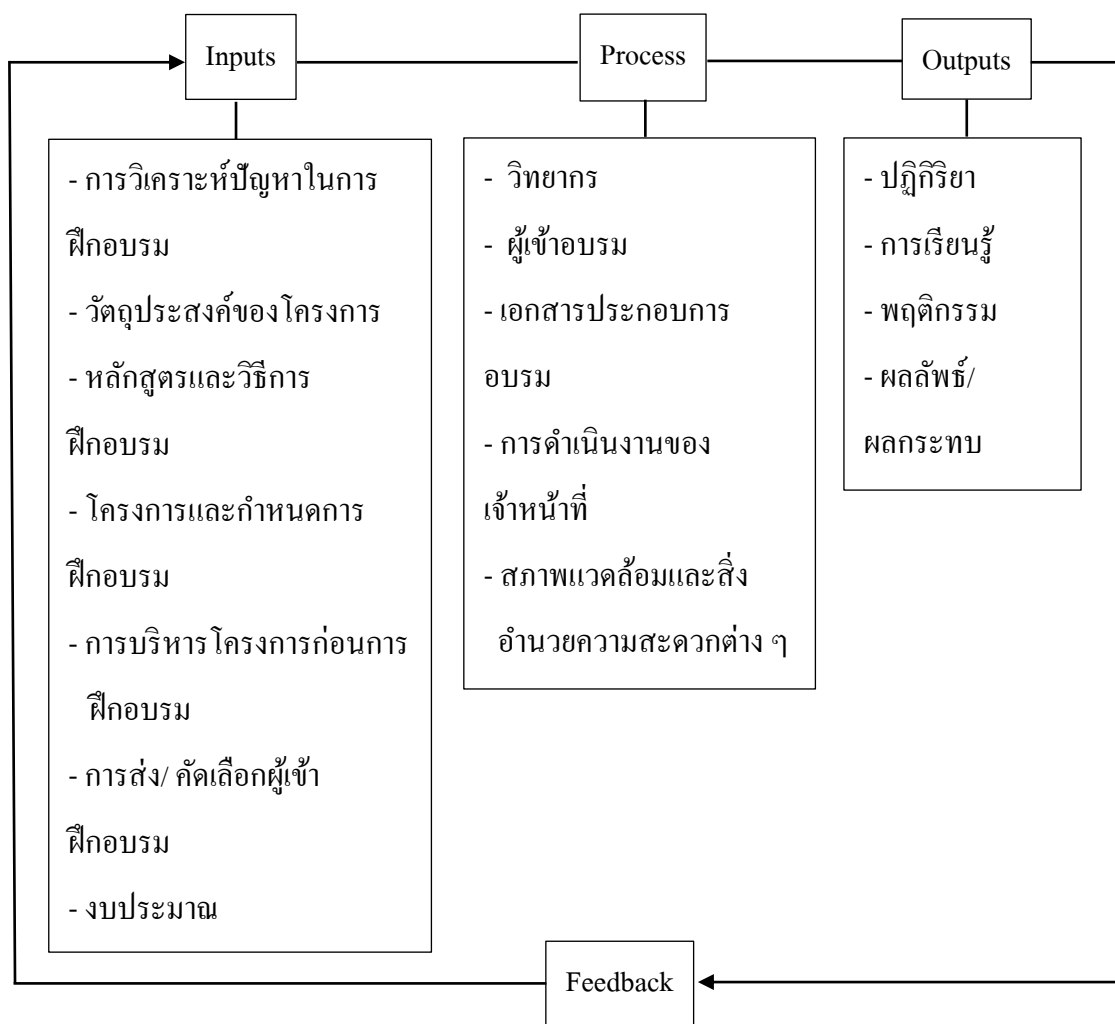
1. เพื่อทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ว่าได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น เกิดการเรียนรู้ (Learning) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (Behavior) หรือไม่เพื่อทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสมรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม ทั้งในแง่ของกระบวนการฝึกอบรม (เช่น เนื้อหาวิชา วิทยากร ระยะเวลา เป็นต้น) และการจัดฝึกอบรม (เช่น สถานที่ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ) เพื่อแก้ไขและปรับปรุงโครงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อทราบคุณค่าหรือความเป็นประโยชน์ของโครงการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม เช่น ประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่างๆ ในหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อทราบผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากการผ่านการฝึกอบรมแล้ว

4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร เช่น พิจารณาว่าควรจะดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ ต่อไปหรือไม่ ช่วยประกอบการตัดสินใจในการแต่งตั้งหรือพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม (2531) วัตถุประสงค์ 5 ข้อหลังเกิดมาจากแนวคิด (Concept) ซึ่งมองการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและเห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมควรจะครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs) 2) กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) 3) ผลจากการฝึกอบรม (Outputs) ซึ่งแต่ละส่วน จะมีปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาหรือตรวจสอบในการประเมินผลดังแผนภูมิ ข้างล่างนี้



ภาพที่ 6 การประเมินผลโครงการฝึกอบรม (อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม, 2531, หน้า 39)

วิจิตร อวระกุล (2540) เห็นว่าโดยปกติแล้ว การประเมินผลโครงการฝึกอบรมนั้นก็เพื่อ

1. เพื่อพิจารณาผลที่ได้รับหลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรม
2. เพื่อพิจารณาจุดดีและจุดบกพร่องของการฝึกอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น
3. เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจในการฝึกอบรมต่าง ๆ
4. เพื่อดูความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและหลักสูตรว่าเหมาะสมกับผู้รับการอบรม

หรือเปล่า

5. เพื่อดูผลสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรมว่าเข้าใจและพัฒนาศักยภาพหลังจากอบรม

หรือไม่

6. เพื่อตรวจสอบการดำเนินการ อุปกรณ์ วิทยากร เจ้าหน้าที่ หรือผู้ประสานงานการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ

ส่วนประกอบที่สำคัญของการประเมินผล

วิจิตร อวະกุล (2540) การประเมินผลโครงการฝึกอบรม คือการนำผลของความแตกต่างของระดับพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรมและก่อนอบรมความสำคัญที่จะต้องกำหนด คือ

1. การตั้งระดับหรือเกณฑ์ สำหรับการอบรมแต่ละครั้งว่าระดับไหนหรือแค่ไหนจึงจะถือว่าเป็นความก้าวหน้าของการดำเนินการ

2. การวางแผนการประเมินผลการดำเนินการอบรม

3. การประเมินวิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธี แต่ละเรื่องว่าจะใช้วิธีอะไรบ้าง อย่างไร

4. การประเมินผลความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม หรือบรรลุถึงระดับความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ว่าบรรลุที่แท้จริงหรือไม่

ระยะประเมินผลการฝึกอบรม

วิจิตร อวະกุล (2540) เห็นว่าโดยปกติแล้ว การประเมินผลโครงการฝึกอบรมนั้นก็เพื่อที่ ต้องการจะทราบว่า ทำได้ 3 ระยะ คือ 1) ก่อนการฝึกอบรม 2) ระหว่างการฝึกอบรม 3) ภายหลังการฝึกอบรม

1. การประเมินผลก่อนการฝึกอบรมต้องทำการประเมินในสิ่งต่าง ๆ ว่าได้มาตรฐานสูงต่ำ เป็นที่พอใจหรือไม่อย่างไร

2. การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมมีความมุ่งหมายดังนี้

2.1 ต้องการทราบว่าจัดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

2.2 ต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปอย่างไรบ้าง

2.3 ต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมบกพร่องในจุดประสงค์ใด ต้องได้รับการช่วยเหลือในการเรียนรู้หรือไม่อย่างไรบ้าง

2.4 เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มหรือจัดการอบรมซ่อมเสริม

2.5 เพื่อการปรับวิธีการสอน วัสดุการเรียนการสอนสถานที่อบรม บรรยากาศการฝึกอบรมหรือข้อบกพร่องในการจัดการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

3. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม คือ การประเมินภายหลังโครงการฝึกอบรมได้

สิ้นสุดลง เป็นการประเมินผลรวม มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มเติมเพียงไร มีความรู้ที่อยู่ในเกณฑ์ใด ดี พอ ใช หรือยังใช้ไม่ได้จะต้องปรับปรุงการสอน วิธีการฝึกอบรม โดยส่วนรวมหรือเฉพาะเรื่องเฉพาะวิชาอย่างไรหรือไม่ การประเมินทั้ง 3 ระยะ จะประเมินด้านต่าง ๆ เหมือนกัน ดังนี้

3.1 สถานภาพการฝึกอบรม เช่น บรรยากาศ ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ เป็นต้น

3.2 วิทยากรผู้ทำการฝึกอบรม

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.4 หลักสูตรที่ทำการอบรม

3.5 สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการฝึกอบรม

จากความหมายที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมคือ การติดตามถึงผลของโครงการฝึกอบรมในแต่ละครั้งว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือไม่ เพียงใด เพื่อให้ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมได้นำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

ประเภทรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

เนื่องจากการบริหารในปัจจุบัน นิยมใช้การบริหารเชิงโครงการเป็นที่นิยมกันมาก จึงมีผู้คิดค้นรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมสำหรับการประเมินโครงการ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับ ลักษณะ โครงการและกิจกรรมส่วนใหญ่มักจะเข้าใจกัน โดยความรู้ที่ตรงกันว่า หมายถึง วิธีการ ค่าโครงการ ลักษณะ กิจกรรม และอื่น ๆ มีผู้ให้ความหมายของรูปแบบการประเมินโครงการไว้หลายท่าน ดังนี้

นิศา ชูโต (2557) ให้ความเห็นว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมควรเป็นรูปแบบกิจกรรมแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive evaluation) มิใช่เพียงแต่ประเมินผลงานเฉพาะที่ได้ เมื่อโครงการเสร็จสิ้น (Outcome evaluation) หรือการประเมินระหว่างโครงการ (Formative evaluation) เท่านั้น หรือเป็นเฉพาะการประเมินก่อนโครงการ (Ex-ante หรือ Feasibility evaluation) แต่อย่างใด

ณษมา สุวรรณานนท์ (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิดและรูปแบบของการประเมินหลักสูตรว่า มีจุดเน้นของการประเมินแบ่งได้ 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่

รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler, 1949) ครอนบาค (Cronbach) และเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

กลุ่มที่ 2 รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้น ๆ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake) สคริฟเวน (Scriven) โพรวัส (Provus)

กลุ่มที่ 3 รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam: CIPP) อัลคิน (Alkin)

รูปแบบการประเมินมีหลายประเภท สำหรับที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของรูปแบบการประเมินต่าง ๆ ซึ่งได้เลือกมานำเสนอไว้ทั้งหมด 7 รูปแบบคือ

1. รูปแบบการประเมินของราล์ฟ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของมาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของแมลคอล์ม เอ็ม โพรวัส (Malcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของไมเคิล สคริฟเวน (Michael Scriven)
5. รูปแบบการประเมินของโรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake)
6. รูปแบบการประเมินของแดเนียล แอล สตฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)
7. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, 1949) เป็นผู้ที่สำคัญในการประเมินโครงการฝึกอบรม ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ไทเลอร์ มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนลำดับขั้นของการประเมิน

การเรียนการสอนมีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

การประยุกต์ใช้แนวความคิดของไทเลอร์ มาใช้ในการประเมินโครงการประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอนควรดำเนินการดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของโครงการทางการศึกษามากได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเขียนในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
3. ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน
4. เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม
5. ทำการทดสอบผู้เรียนเมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว
6. ประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่และมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์
7. นำผลของการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงแก้ไข ต่อไป

ในปี 1986 ไทเลอร์ ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ (Tayler, 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)
 2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)
 3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program Development)
 4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement)
 5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)
 6. การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)
- รูปแบบการประเมินของอัลกิน (Alkin)

อัลกิน (Alkin, 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CSE (Center for the study of evaluation approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวคิดของอัลกิน คือการประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลกินได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่

เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ ขอบข่ายของการประเมิน จากความหมายของการประเมินตามแนวคิดของอัลคินนั้น การประเมินจะประกอบด้วยการจัดการหา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจดังในการประเมินจำเป็นจะต้องประเมินในเรื่องต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินระบบ (System assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง กับความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วยให้เราสามารถกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษาได้แก่ ความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ กัน

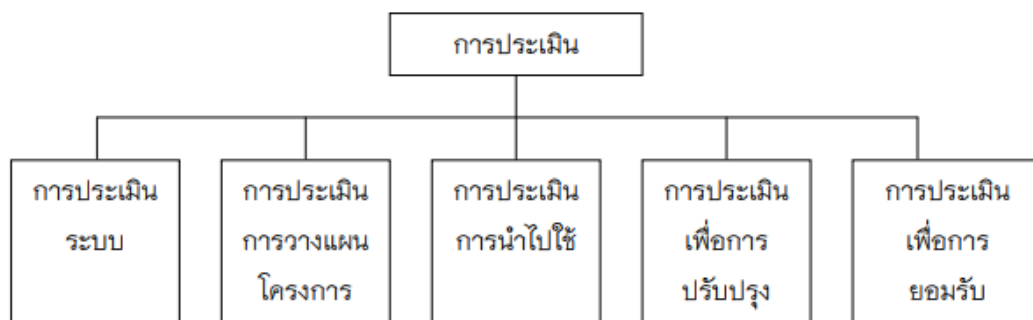
2. การประเมินการวางแผนโครงการ (Program planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการนักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย พร้อมกับประเมินผลที่จะได้รับจากการใช้วิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้สามารถเห็นข้อเปรียบเทียบในการหาทางเลือกที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไปจะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอก และจากเกณฑ์ภายใน

3. การประเมินการนำไปใช้เพื่อการดำเนินโครงการ (Program implementation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการนั้นเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้หรือคาดหวังไว้เพียงไร

4. การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกิดขึ้นบ้างหรือไม่ ดังนั้น นักประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุก ๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่นเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5. การประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program certification) ขั้นตอนนี้ นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการและศักยภาพในการสรุปอ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ หรือนำไปใช้กับโครงการในสถานการณ์อื่น ๆ ได้กว้างขวางเพียงใด ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมินจะทำให้ผู้บริหารได้

ตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิกปรับปรุงใหม่ หรืออาจจะขยายโครงการต่อไปอีก เป็นต้น



ภาพที่ 7 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน (Alkin, 1969, p. 24)

รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus)

โพรวัส (Provus, 1996) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการกับมาตรฐาน หรือเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติการของแผนงาน เขาอธิบายว่ามีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิด ที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือ ความไม่สอดคล้องที่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงานและกำหนดผลที่คาดหวังซึ่งจะได้รับจากการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อมเป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 กระบวนการที่ใช้เพื่อการดำเนินงาน

ขั้นที่ 4 ผลผลิต

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุน

ตามรูปแบบนี้ การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่งที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินทุกอย่างต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่และทำการตัดสินใจ โดยใช้มาตรฐานที่วางไว้เป็นเกณฑ์เป็นรูปแบบที่ช่วยให้หาข้อมูลย้อนกลับ(Feedback)ในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้นและตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง

S หมายถึง มาตรฐาน (Standard)

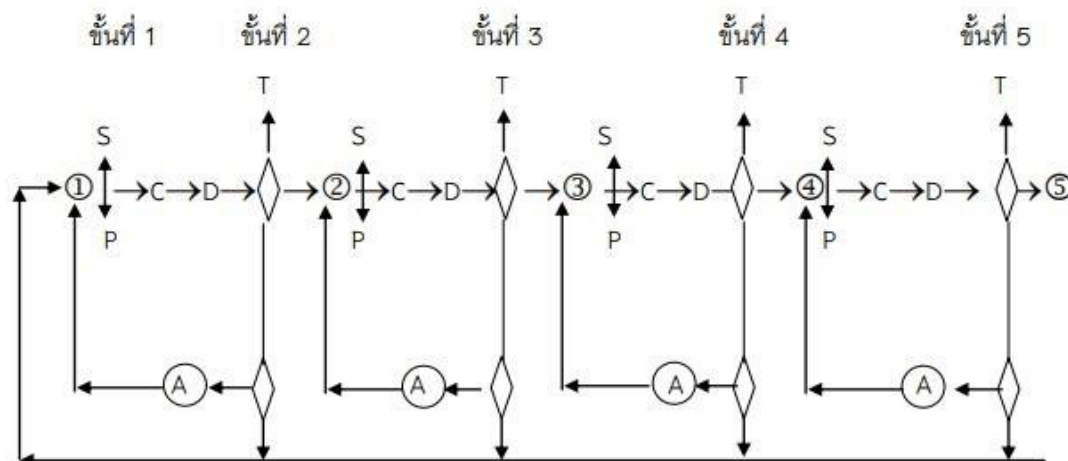
T หมายถึง ยกเลิก (Terminate)

P หมายถึง การดำเนินการ (Program performance)

A หมายถึง การเปลี่ยนแปลง (Alteration เกี่ยวกับ T หรือ S)

C หมายถึง เปรียบเทียบ (Compare)

D หมายถึง ความไม่สอดคล้อง (Discrepancy information)



ภาพที่ 8 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของโปรแกรม (ฉะมา สุวรรณานนท์, 2549)

รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Scriven)

สคริฟเวน (Scriven, 1967) ได้ให้ความหมายของการประเมินคือการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติการตามระดับของเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังกล่าวถึงหน้าที่การประเมินว่ามี 2 ระดับ คือ

1. ระดับวิธีการเน้นจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า
2. ระดับการนำไปใช้เน้นเรื่องบทบาทของการประเมินเพื่อนำข้อมูลมาใช้

เหมาะสม

จุดมุ่งหมายของการประเมิน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินมี 2 ประการคือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้นเพราะการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา

2. การประเมินผลสรุป (Summative evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

สคริปเว่น ได้เสนอแนะว่าในเรื่องการประเมินเพื่อการปรับปรุงหรือดูความก้าวหน้าของโครงการ โดยทำการประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) ควรที่จะใช้นักวิจัยมืออาชีพในการดำเนินการประเมินนั้น ควรจะได้แยกหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมทั้งควรจะได้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างนักประเมินกับผู้ดำเนินงานในโครงการด้วย

วิธีการประเมิน ในการประเมินมีวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้ 2 วิธี คือ

1. การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงาน หรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic evaluation) คือ การประเมินคุณค่าของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนการวิธีการให้ได้คะแนนและเจตคติของครู เป็นการประเมินก่อนที่จะได้มีการปฏิบัติงาน
2. การประเมินเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว หรือการประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน (Pay-off evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าจากผลที่เกิดขึ้น จากการใช้เครื่องมือกับนักเรียน เช่น การประเมินมีความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน หรือคะแนนที่ได้จากกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake)

อิสเตค (Stake, 1967) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของครอนบาค และสคริปเว่น เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติรูปแบบการประเมินของสเตค ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ได้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินตามความคิดเห็นของสเตค หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการบรรยายและการตัดสินคุณค่าของโครงการ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ

วิธีการประเมินสเตค

ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมินคาน์ทีแนนซ์ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกซ์บรรยาย (Description Matric) และเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า (Judgement Matric) และได้เสนอว่าก่อนบรรยาย หรือตัดสินคุณค่าของโครงการใด ๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการนั้น ๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินนี้ ได้จำแนกสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขหรือปัจจัยต่าง ๆ

สแตกเสนอวิธีการประเมินในรูปของเมตริกซ์ (Metric) สองประการคือ เมตริกซ์การบรรยาย และเมตริกซ์การตัดสินใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ในเมตริกซ์การบรรยาย แบ่งออกเป็น 6 ช่อง คือ

ช่องที่ 1 หมายถึง ภาวะการณ์ที่คาดหวังว่าต้องมียู่ก่อนที่การดำเนินงาน โครงการเกิดขึ้น โดยถือว่าเป็นภาวะการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลดังที่คาดหวังไว้

ช่องที่ 2 หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามความคาดหวังว่าจะเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ คือก่อให้เกิดผลตามที่ได้มุ่งหมายไว้

ช่องที่ 3 หมายถึง ผลผลิตที่คาดหวังว่าจะได้รับหลังจากการดำเนินงาน

ช่องที่ 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอยู่จริงก่อนเริ่มโครงการ

ช่องที่ 5 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามที่สังเกตได้จริงจากโครงการ

ช่องที่ 6 หมายถึง ผลผลิตที่ได้จริง ๆ หลังจากโครงการจบลงแล้ว

ตั้งแต่ช่องที่ 1 ถึง 6 ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลใน 2 แนวคือในแนวตั้งได้แก่ ช่อง 1-2-3 และ 4-5-6 ควรมีความสัมพันธ์กัน เพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้นเอื้ออำนวยต่อกระบวนการหรือไม่ ในแนวนอนได้แก่ 1-4, 2-5 และ 3-6 ต้องมีความสอดคล้องกันทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าหลักการและเหตุผลข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริง ๆ ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งนั้น มีความสอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังไว้หรือไม่ประการใดและต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง เมื่อพิจารณาทั้งในแนวตั้งและในแนวนอนแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน แสดงว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่บรรลุผลตามที่คาดหวังเอาไว้

2. ในเมตริกซ์การตัดสินใจ จำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากเมตริกซ์การอธิบาย เกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีอยู่ก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่ โดยคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ สำหรับที่มาของการตัดสินใจควรให้ผู้ประเมินมีบทบาทด้วย คือต้องสรุปออกมาให้ได้ว่า โครงการการศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่จุดใดหรือมีปัจจัยอะไรเป็นตัวเกื้อหนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อโครงการ

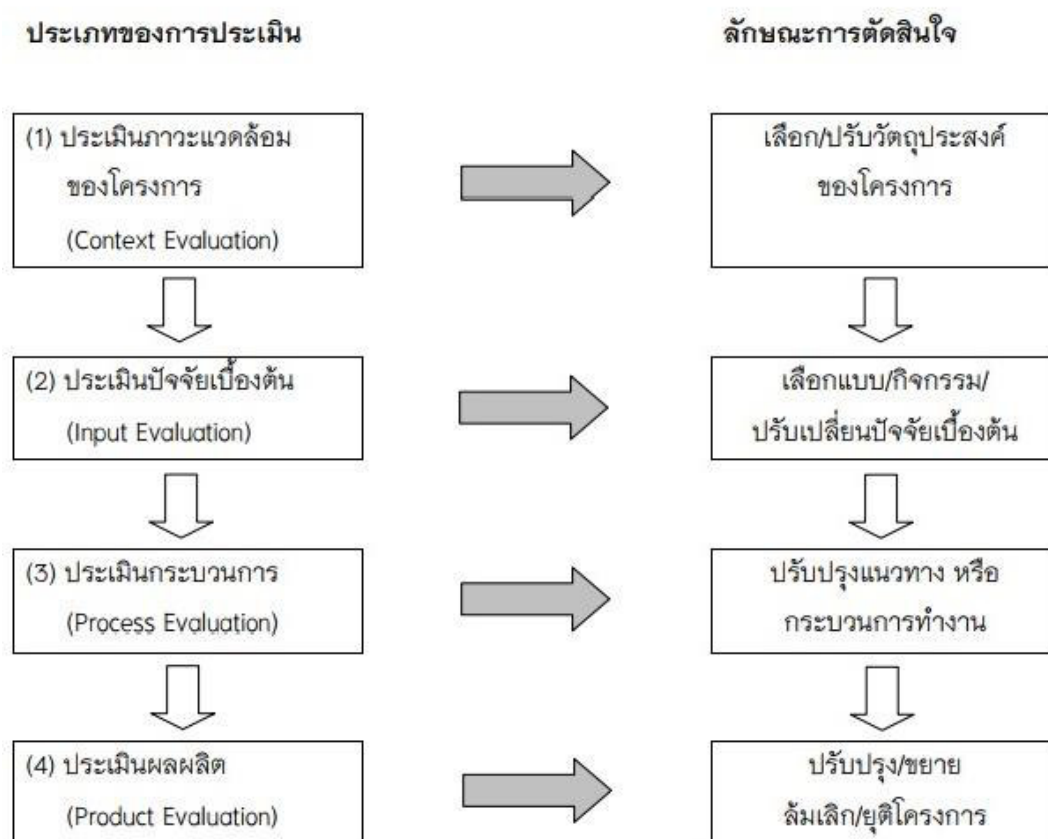
แนวคิดของสแตกแตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่น ๆ ตรงที่พบว่าผลผลิตยังไม่ดี ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดีหรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่นการจัดสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้

รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

Stufflebeam et al. (1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเรียกว่า ชิปโมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของ

การประเมินคือการให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำที่ย่อมาจาก Context, Input, Process, และ Product สตีฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งในการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญมุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product evaluation)

ประเภทของการประเมินและลักษณะการตัดสินใจตามกรอบความคิดของรูปแบบการประเมินซิป แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 10 รูปแบบการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจในแบบจำลองซิป (ณขมา สุวรรณานนท์, 2549, หน้า 38)

แนวทางการประเมินในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context evaluation: C) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ เช่น

- เป็นโครงการที่สนองปัญหา หรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่
- วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรหรือนโยบายของหน่วยเหนือหรือไม่
- เป็นโครงการที่เป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ ฯลฯ

2. ประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อใช้ข้อมูลตัดสินใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เหมาะสมหรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่ใช้จะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- ปัจจัยที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่
- กิจกรรม/ แบบ/ ทางเลือกที่ได้เลือกสรรแล้วที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเป็นไปได้และเหมาะสมเพียงใด ฯลฯ

3. ประเมินกระบวนการ (Process evaluation: P) เป็นการประเมินระหว่างการทำงานโครงการ เพื่อหาข้อดี และข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการนั้น ๆ ด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดทำได้หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด
- เกิดปัญหา อุปสรรค ไม่ราบรื่น ไม่คล่องตัวหรือไม่ อย่างไร
- มีการแก้ไขปัญหาอย่างไร ฯลฯ

4. การประเมินผลผลิต (Product evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อมปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ ๆ เช่น

- เกิดผล/ ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่
- คุณภาพของผลลัพธ์เป็นอย่างไร
- เกิดผลกระทบอื่นใดบ้างหรือไม่

รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

Kirkpatrick (1975) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินสหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American society for training and development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลเพียงใด การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. การฝึกอบรมได้ให้อะไรแก่หน่วยงานบ้าง หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใด
 2. ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมต่ออีกหรือไม่ หรือให้ยุติ
 3. ควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมให้ดีขึ้นในส่วนใด อย่างไร
- แนวทางการประเมิน

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเคิร์กแพทริกเสนอว่าควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะคือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction evaluation)
 - เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning evaluation)
 - เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)
3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior evaluation)
 - เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่
4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results evaluation)
 - เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นวิธีที่ได้ข้อมูลจากหลายแหล่งหลายระดับชั้นของพนักงาน เพื่อให้ได้คำตอบที่มีความหลากหลายอีกทั้งการประเมินจะทำให้ผู้ประเมินเข้าใจตนเองเพิ่มศักยภาพในการรับรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและภาวะผู้นำแบบด้านเดียว คือ การประเมินจากผู้บริหาร แบบ 90 องศา การประเมินจากระดับเดียวกัน คือ เพื่อนร่วมงาน แบบ 180 องศา คือการประเมินจากล่างขึ้นบน คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา แบบ 360 องศา คือจากผู้บริหารถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ผลที่ได้รับคือได้ข้อมูลหลากหลายเพื่อมาปรับปรุงการทำงานและเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น อริยา รัชฎ์พีช (2553) เจ้าหน้าที่ในกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ศึกษาถึงการประเมินแบบ 360 องศาว่าเป็นเครื่องมือในการประเมินความสามารถ คุณลักษณะพฤติกรรมหรือ สมรรถนะ (Competency) ที่เปิดโอกาสให้บุคคลรอบด้าน เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ได้แสดงความคิดเห็นและเปิดให้บุคคลที่ถูกประเมินประเมินตนเองได้ด้วย การประเมินของมหาวิทยาลัยมหิดลนี้เกิดขึ้นจากการที่ท่านอธิการบดีมีความประสงค์อยากจะทราบผลจากการทำงานประเมินจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด 3 ส่วน คือ ด้านบน-ผู้บังคับบัญชา ด้านที่เท่า ๆ กัน-ตนเองและเพื่อนร่วมงาน และด้านล่าง-ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผู้ร่วมทำแบบสอบถามคือหัวหน้าส่วนงานในสำนักงานอธิการบดี รวม 55 ท่าน โดยทุกท่านจะเสนอชื่อเพื่อนร่วมงานมา 10 ชื่อ และผู้ใต้บังคับบัญชาอีก 5 ชื่อ ซึ่งผลจะส่งโดยตรงต่อท่านอธิการบดีในการประเมินแบบ 360 องศา นี้ เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอันเป็นผล การสะท้อนที่ได้รับจากทุกฝ่าย เพื่อนำผลที่ได้ไปวางแผนอย่างสร้างสรรค์และเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรในที่สุด

มนูญ ศิวารมย์ (2543) ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศาเพื่อพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นแบบผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา มีเห็นจุดอ่อนคือความไม่เหมาะสมตามลักษณะสายงาน จึงต้องการศึกษาวิธีการใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการประเมิน จึงนำกระบวนการประเมิน 360 องศา มาพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างแบบสอบถามครอบคลุม 3 ด้าน คือ คุณลักษณะของความเป็นครู พฤติกรรมในการทำงาน/กระบวนการสอน และผลลัพธ์การทำงาน ที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ มีประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู อาจารย์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6 สรุปผลการประเมินทำให้ครูมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเฉลี่ยร้อยละ 87.33 อีกทั้งการประเมินแบบ 360 องศา มีความสะดวก เป็นที่ยอมรับผลการประเมินทั้งครูและนักเรียน เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาการสอนได้ตรงประเด็น

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของ สำนักบริการ วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อโครงการอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”
2. หลักการและเหตุผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบัน มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการให้บริการภาคประชาชนเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจเพิ่มมากยิ่งขึ้น ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นการปกครองรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยนอกจากภารกิจด้านบริการประชาชนแล้ว องค์กรปกครองท้องถิ่นยังได้รับการมอบหมายงานด้านการจัดการท้องถิ่น และการส่งเสริมพัฒนาพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน และประชาชนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความเป็นอยู่อย่างผาสุกและยั่งยืน ตลอดจนทำให้ชุมชนเกิดรายได้จากการดำเนินธุรกิจชุมชน ซึ่งในปัจจุบันทุกพื้นที่ที่มีการส่งเสริมให้มีการจัดการพัฒนาพื้นที่ และชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน จากการเกิดธุรกิจต่าง ๆ ผู้บริหาร พนักงาน และสมาชิกสภาองค์กรปกครองท้องถิ่นทุกแห่ง จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์เพื่อรองรับการขยายงานต่าง ๆ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน สู่ระดับมาตรฐานสากล แบบยั่งยืน นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็คือการมีภาวะเป็นผู้นำ ผู้ที่มีภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นนักบริหาร และนักบริหารบางคนก็ไม่มีภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะทำงานในหน้าที่ไหน ตำแหน่งใดสามารถมีภาวะผู้นำได้ทั้งนั้น เพราะคนที่มีภาวะผู้นำนั้นเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่สามารถดึงดูดใจให้ผู้อื่นเชื่อถือ ไว้วางใจเต็มใจให้ความร่วมมือยินดีให้การสนับสนุน ทั้งนี้เพราะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจไมตรี ยึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม

มูลนิธิพัฒนาข้าราชการ พิจารณาเห็นว่าแม้จะมีการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยราชการ และสำนักงาน ก.พ. ให้กับข้าราชการท้องถิ่นทุกระดับตั้งแต่ผู้เข้ารับราชการใหม่ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง แต่ก็ยังไม่มีหลักสูตรใดที่จะเน้นในเรื่องภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่ที่สภาพแวดล้อมแตกต่างไปจากเดิม เป็นสภาวะแวดล้อมที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้คนในสังคมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกระแสวัตถุนิยม จนเป็นผลให้คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม กำลังถูกบั่นทอนทำลายลงจนน่าเป็นห่วงความรู้สึกรักนึกคิดของประชาชนรวมทั้งข้าราชการบางส่วนไม่ได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และการวิ่งเต้นใช้เส้นสาย โดยมองว่าไม่ใช่สิ่งเลวร้าย เป็นเรื่องปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย



3606184612

BUU-1Thesis 59930091 Independent study / rev: 21082561 09:49:02 / seq: 68

ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่น่าวิตกกังวลเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้มูลนิธิพัฒนาข้าราชการ จึงพิจารณาเห็นว่า สมควรที่จะจัดอบรมหลักสูตรพิเศษ สำหรับผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นระดับกลางซึ่งมีบทบาทสำคัญในท้องถิ่น เพื่อปลูกฝังแนวความคิดและอุดมการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น ที่นอกจากจะมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ แล้ว ยังจะต้องมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีของข้าราชการที่ต้องปฏิบัติงานยึดประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นที่ตั้ง

3.2 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นมีความคิดกว้างไกล มีใจเปิดกว้าง มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งจะก้าวขึ้นไปเป็นนักบริหารที่ดีในอนาคต

3.3 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นมีความรอบรู้ รู้เท่าทันการณ สามารถปรับแนวความคิด ปรับวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

3.4 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นมีจิตสำนึกในการเสียสละ ยึดมั่นในระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่และเป็นที่พึ่งพาของประชาชนอย่างแท้จริง

3.5 เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีและการผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นที่ดีที่จะต้องทำงานตามรอยพระยุคลบาท

4. หลักสูตรการอบรม

หลักสูตร โครงการอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ประกอบด้วยหัวข้อวิชา ดังนี้

- คุณธรรมนำชีวิต งานสัมฤทธิ์ชีวิตเป็นสุข
- บทบาทผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม
- ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่ ก้าวไกลสู่อาเซียน
- การบริหารงานแนวใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่กับการบริหารความเสี่ยง

5. ระยะเวลาการศึกษาอบรม/ หลักสูตรการอบรมใช้เวลา 4 วัน

6. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม/ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 150 คน ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ พนักงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับ 6 ขึ้นไป และผู้ที่สนใจทั่วไป

7. สถานที่ฝึกอบรม โรงแรมเดอะซีซันส์ พัทยา จังหวัดชลบุรี

8. วิธีการอบรม/ การรับวุฒิบัตร

8.1 การบรรยาย อภิปราย แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ

8.2 ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้จะได้รับวุฒิบัตรหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”

จากมหาวิทยาลัยบูรพา ร่วมกับ มูลนิธิพัฒนาข้าราชการ

ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

ภาระหน้าที่หลักประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษานอกจากการผลิตบัณฑิต คือ การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งมหาวิทยาลัยบูรพาได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทนี้ จึงได้ริเริ่มให้มีโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ มาตั้งแต่ยังเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จนกระทั่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน บทบาทและภาระหน้าที่นี้ได้ทวีมากขึ้นเป็นลำดับ จึงได้จัดตั้งงานบริการวิชาการแก่ชุมชนขึ้น โดยเป็นหน่วยงานภายในสังกัดกองธุรการวิทยาเขต และได้ดำเนินงานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน” มาเป็น “มหาวิทยาลัยบูรพา” มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะยกระดับงานบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งเดิมดำเนินงานในรูปแบบโครงการพิเศษเป็นการภายในให้เป็น “สำนักบริการวิชาการ” ซึ่งจะสามารถทำหน้าที่ในการบริการวิชาการแก่ชุมชนได้กว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ประกอบกับรัฐบาลมีดำริ ให้มีการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มหาวิทยาลัยจึงเสนอโครงการจัดตั้ง “สำนักบริการวิชาการ” เข้าบรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ซึ่งได้รับการอนุมัติให้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาดังกล่าว โดยสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา

1. ปรัชญา (Philosophy)

“ใช้ความรู้ สู้ปัญหา เสริมปัญญา ก่อเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง สู่ความรุ่งเรืองของชุมชน”

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและประชาชนทั่วไป ซึ่งสำนักบริการวิชาการต้องประสานงาน แสวงหา และสร้างความร่วมมือกับนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิสายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง การสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสำนักบริการวิชาการและนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงานต่าง ๆ ต้องเกิดขึ้นจากความเชื่อที่ว่า การอยู่ร่วมกันอย่างมีเป้าหมายที่จะช่วยเหลือประชาชน ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน ตลอดจนการประกอบอาชีพนั้น แต่ละหน่วยงานต้องสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา (Knowledge-based society)

ใช้องค์ความรู้และข้อค้นพบที่เกิดจากผู้รู้ในสาขาต่าง ๆ มาประยุกต์บูรณาการให้เกิดการพัฒนาและแก้ปัญหาของประเทศและประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักบริการวิชาการมีความเชื่อว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้และศาสตร์ประยุกต์ต่าง ๆ ผู้ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) ของประชาชน และบุคลากรทุกคนในสำนักบริการวิชาการ ที่มีความตั้งใจและสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยก่อเกิดจากการมีส่วนร่วม (Participation) ของทุกฝ่ายทั้งสำนักบริการวิชาการ ประชาชน และนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ ชุมชนท้องถิ่นและประเทศเข้มแข็ง (Healthy community) อย่างยั่งยืน

2. ปณิธาน (Determination)

เราจะพัฒนาการบริการวิชาการ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและมุ่งสู่ความเป็นสากลโดยมุ่งเน้นด้านการบริการที่ดีและเต็มไปด้วยไมตรี

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

4. พันธกิจ (Mission)

4.1 บริการวิชาการและบริการงานวิจัยอย่างเสมอภาคเท่าเทียม บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.2 บริการวิชาการและบริการงานวิจัยจากองค์ความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนสังคมชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา และการกีฬา เพื่อพัฒนาสังคมชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

5. ความมุ่งมั่น

5.1 เราจะมีคามหวัง ซึ่งอยู่เหนือความกลัวทุกอย่าง

5.2 เราจะเอาประโยชน์ของความสามัคคีมาอยู่เหนือความขัดแย้งและความบาดหมาง

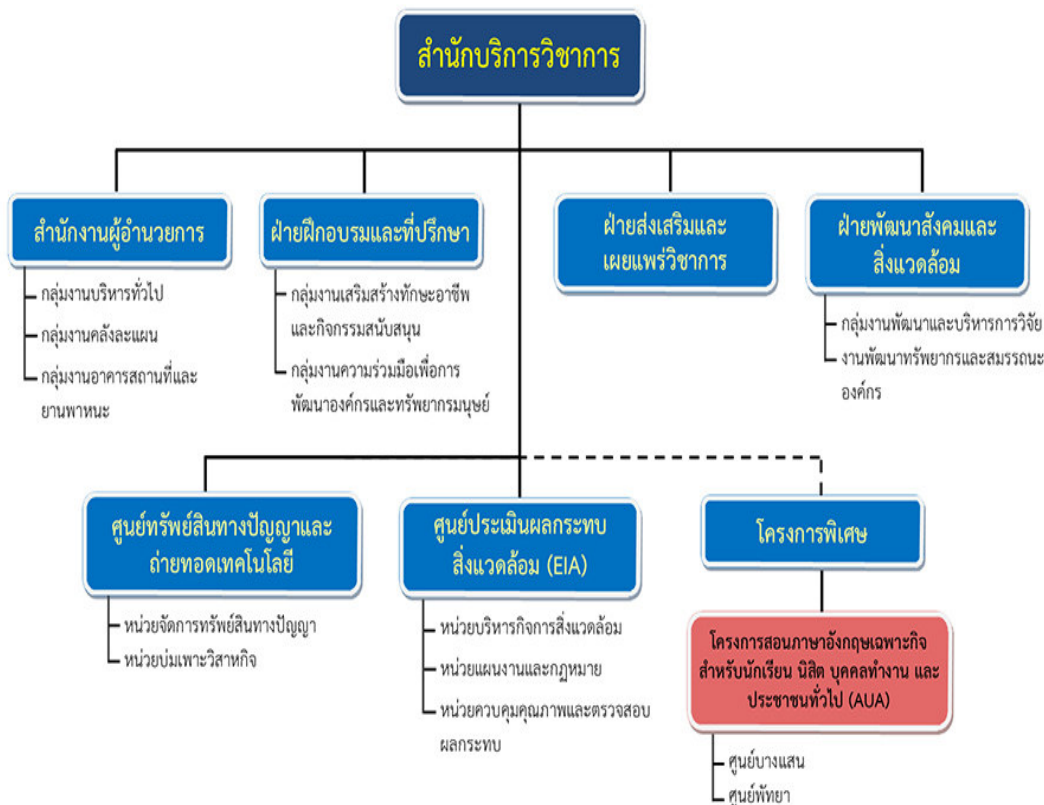
ความบาดหมาง

5.3 เราจะร่วมกันสร้างความศรัทธาและความเชื่อตรงที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อให้สำนักฯเจริญก้าวหน้าต่อไป

6. โครงสร้างองค์กร

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งการบริหารงานออกเป็น 1 สำนักงาน 3 ฝ่าย และ 2 ศูนย์ ตามภาระหน้าที่ดังนี้คือ สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ ฝ่ายฝึกอบรมและที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอด

เทคโนโลยี และศูนย์ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นโครงสร้างองค์กรโดยรวมดังแผนผังโครงสร้าง



ภาพที่ 11 โครงสร้างการแบ่งส่วนงานสำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา (สำนักบริการวิชาการ, 2560, หน้า 12)

7. การให้บริการวิชาการของหน่วยงาน

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งส่วนงานที่มีพันธกิจหลักเพื่อการให้บริการวิชาการโดยตรง 3 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายฝึกอบรมและที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และหน่วยจัดการทรัพยากรสารสนเทศและบ่มเพาะรัฐวิสาหกิจ โดยแต่ละส่วนงานมีรูปแบบการบริการวิชาการและโครงการบริการวิชาการที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแนวทางการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน

8. ฝ่ายฝึกอบรมและที่ปรึกษา

ภารกิจความรับผิดชอบของงาน ภายใต้ฝ่ายฝึกอบรมและที่ปรึกษา สำนักบริการวิชาการ เน้นรูปแบบบริการวิชาการเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมทางวิชาการ เพิ่มเติมความรู้และให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน แบ่งหน่วยการดำเนินงาน ดังนี้

8.1 หน่วยพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์ และประเมินผล

8.1.1 ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรทั่วไป (หมวดจัดหารายได้)

8.1.1.1 ออกแบบหลักสูตรใหม่ที่หลากหลายตามความต้องการจัดฝึกอบรม (Training needs assessment) หรือตามสถานการณ์ปัจจุบัน

8.1.1.2 พัฒนาหลักสูตรเดิมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองความต้องการและตรงตามเป้าหมายของลูกค้า

8.1.2 วิเคราะห์ และประเมินผล

8.1.2.1 วิเคราะห์ผลที่ได้จากการสำรวจข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจ การติดตามผลสัมฤทธิ์ และงานวิจัยเชิงสถาบัน ฯลฯ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน โครงการหรือกิจกรรมบริการวิชาการ

8.1.2.2 ออกแบบ รวบรวม ประมวลผล และติดตามประเมินผลโครงการบริการวิชาการ

8.2 หน่วยบริการให้คำปรึกษา และจัดฝึกอบรม

8.2.1 บริการให้คำปรึกษา

8.2.1.1 ให้บริการคำปรึกษาการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะกลุ่มให้กับหน่วยงานภายนอก โดยมีงบประมาณสนับสนุน (Inhouse training และให้เปล่าเพื่อประโยชน์สาธารณะ)

8.2.1.2 พัฒนาศักยภาพคนและฝึกอบรม (Training and human resource development)

8.2.1.3 จัดกิจกรรม หลักสูตรเฉพาะกลุ่มตามสภาพปัญหาและความต้องการของลูกค้าด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและฝึกอบรม

8.2.1.4 สร้างเครือข่าย และแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (ภาครัฐ เอกชน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง) ในการจัดโครงการบริการวิชาการแบบไม่แสวงหาผลกำไร

8.3 หน่วยสนับสนุนการฝึกอบรม

8.3.1 ผลิตเอกสารและพัฒนาสื่อการฝึกอบรม

8.3.2 ประสานจัดเตรียมอาหาร สถานที่ และยานพาหนะ

8.3.3 รวบรวม และปรับปรุงฐานข้อมูลบริการวิชาการ

8.4 ลักษณะโครงการงานบริการวิชาการของฝ่ายฝึกอบรมและที่ปรึกษา

8.4.1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์กร

8.4.1.1 การพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากร

8.4.1.2 การเขียนหนังสือราชการ

8.4.1.3 การพัฒนาทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง

8.4.1.4 การบริหารสำนักงาน งานธุรการ งานการคลัง การเงิน งานพัสดุ

8.4.1.5 การพัฒนาบุคลากรแบบพหุสาขา (หลักสูตรนานาชาติ)

8.4.1.6 การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสร้างเครือข่ายทั้งในและ

ต่างประเทศ

8.4.2 ด้านการพัฒนาชุมชนและอาชีพ

8.4.2.1 การจัดตั้งธุรกิจและประกอบการ

8.4.2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

8.4.2.3 การพัฒนาเยาวชนและการเตรียมพร้อมผู้สูงอายุ

8.4.2.4 การสร้างเสริมอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส

8.4.2.5 การถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

8.4.2.6 การจัดสอบเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัด กพ.

8.4.2.7 การฝึกอบรมผู้ที่ต้องใช้ใบประกอบโรคศิลป์หรือใบอนุญาตปฏิบัติงาน

เช่น จป., Spa manager ภาษาอังกฤษ

8.4.2.8 การพัฒนาบุคลากรด้านการบำบัด รักษาผู้ป่วยเพื่อสุขภาพแบบองค์รวม

8.4.2.9 การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนผ่านวิทยุกระจายเสียง

9. ฝ่ายพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

ฝ่ายพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม เกิดจากการ โอนภารกิจและบุคลากรของศูนย์สังคมและสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ดำเนินงานวิชาการและงานวิจัยมาเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี เพื่อสถาปนาเป็นฝ่ายงานใหม่ในสำนักบริการวิชาการตามมติ คณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะกรรมการประจำสำนักบริการวิชาการ ด้วยเหตุผลเพื่อขยายความร่วมมือทางการวิจัยและรองรับความก้าวหน้าในการดำเนินงานวิชาการในอนาคต โดยกำหนดให้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบดูแลฝ่ายงาน และผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด



3606184612

ภารกิจความรับผิดชอบของงาน ภายใต้ฝ่ายพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สำนักบริการวิชาการ แบ่งกลุ่มงานในการดำเนินงาน ออกเป็น 2 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานพัฒนา
และบริหารการวิจัย ซึ่งดำเนินเกี่ยวกับงานที่ปรึกษาและบริการงานวิจัย และ 2) กลุ่มงานพัฒนา
ทรัพยากรและสมรรถนะองค์กร ซึ่งดำเนินเกี่ยวกับการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ โดยมีลักษณะ
โครงการงานบริการวิชาการ ดังนี้

9.1 ลักษณะโครงการงานบริการวิชาการของฝ่ายสังคมและสิ่งแวดล้อม

9.1.1 ด้านการวิจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

9.1.1.1 งานวิจัยพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

9.1.1.2 งานวิจัยด้านการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

9.1.1.3 งานวิจัยทางสังคมและวัฒนธรรม

9.1.1.4 งานวิจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม

9.1.1.5 งานวิจัยทางด้านการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ

9.1.1.6 งานวิจัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ

9.1.2 ด้านการพัฒนาวิชาการและเครือข่าย

9.1.2.1 การจัดการออกข้อสอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนราชการ

9.1.2.2 การจัดประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานเฉพาะด้าน (ทั้งในและ

ต่างประเทศ)

9.1.2.3 การจัดทำแผนที่ภูมิและทะเบียนทรัพย์สิน

9.1.2.4 การวางแผนพัฒนาเมือง

9.1.2.5 การจัดทำประชาพิจารณ์โครงการต่าง ๆ

9.1.2.6 การพัฒนาองค์ความรู้ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชน และ

หน่วยงานต่าง ๆ

10. หน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและบ่มเพาะรัฐวิสาหกิจ

เพื่อสร้างนิตินและบุคลากร ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคคลภายนอกที่มีศักยภาพและ
สนใจเป็นผู้ประกอบการ ให้สามารถเป็นผู้ประกอบการรายใหม่หรือเกิดการร่วมทุน โดยใช้
องค์ความรู้ งานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรบุคคลและสิทธิประโยชน์
ในทรัพย์สินทางปัญญาภายในมหาวิทยาลัยบูรพา ในการสนับสนุนให้เกิดบริษัทจัดตั้งใหม่
(Start-up companies) หรือบริษัทธุรกิจเต็มรูป (Spin-off companies) รวมทั้งเสริมสร้างความ
เข้มแข็งและสร้างความยั่งยืนแก่ธุรกิจที่ได้จัดตั้งไปแล้ว เพื่อสนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินงาน
ของชมรมนิติน ผู้ประกอบการ (Student entrepreneur club) ให้มีความเข้มแข็ง และมีกิจกรรมสร้าง



3606184612

ความตระหนักและให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ โดยมีการให้บริการวิชาการ ดังนี้

10.1 หน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญา: TLO (Technology licensing office)

10.1.1 การจดทะเบียน/ จัดแจ้งข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา

10.1.2 นำทรัพย์สินทางปัญญาไปก่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์

10.1.3 เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา

10.2 หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ: UBI (University business incubator)

10.2.1 จัดหาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

10.2.2 ตรวจสอบ วิเคราะห์ และการทดสอบผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ได้มาตรฐาน

10.2.3 สนับสนุนการออกแบบบรรจุภัณฑ์

10.2.4 แนะนำและช่วยเหลือการจดทะเบียนธุรกิจ

10.2.5 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนัก-จิตวิญญาณผู้ประกอบการ

10.3 ลักษณะโครงการงานบริการวิชาการของหน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

และบ่มเพาะรัฐวิสาหกิจ

10.3.1 ให้คำปรึกษาการประกอบธุรกิจและวางแผนธุรกิจ

10.3.2 การบ่มเพาะและให้คำปรึกษาการจัดการจัดตั้งธุรกิจ

10.3.3 ทรัพย์สินทางปัญญา/ การจดสิทธิบัตร

10.3.4 การส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการสู่ตลาดอาเซียนและสากล

10.3.5 การสร้างและพัฒนาที่ปรึกษาธุรกิจอุตสาหกรรม (Train and trainer และ

Service provider)

11. แผนยุทธศาสตร์สำนักบริการวิชาการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557-2561)

11.1 ส่งเสริมให้สำนักบริการวิชาการสร้างและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในประชาคมอาเซียนอย่างยั่งยืน

11.2 ยกระดับการบริการวิชาการให้มีมาตรฐานเพื่อการสร้างสังคมพึ่งตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา ศรีพุทธสมบุรณ์ (2554) ได้ศึกษา การประเมินผล โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ผลการวิจัยพบ โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยการ ประเมินความคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามรูปแบบจำลองซิปปี (CIPP model) เพื่อประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น

ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน จึงทำให้โครงการฝึกอบรมดังกล่าวสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ปัญหาและข้อเสนอแนะของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ที่สำคัญได้แก่ ปัญหาของหัวข้อรายวิชาของหลักสูตรควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ปัญหาการจัดทำโครงการฝึกอบรมควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโครงการฝึกอบรมให้เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีมาตรฐานเพื่อกำหนดให้เป็นหลักสูตรใช้ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรของกรมประมง และควรมีการนำผลการประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ จะทำให้การประเมินผลโครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุจิตรา เลิศพิพัฒน์วรกุล (2556) ได้ศึกษา การประเมินผลการฝึกอบรมผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรจิตตศรัปปัญหา ของโรงเรียนเพลินพัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือแบบจำลองชิปปี้ (CIPP model) เพื่อประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เปรียบเทียบผลลัพธ์การนำไปใช้ เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้สอบถามมีจำนวน 2 ชุด วิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า 1) ด้านบริบท ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับวัตถุประสงค์การอบรมมีความสอดคล้องกันในระดับมากที่สุดและวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์องค์กร มีความสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด 2) ด้านปัจจัยนำเข้า งบประมาณมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด บุคลากร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด วัสดุอุปกรณ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เวลา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ด้านกระบวนการดำเนินงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด รูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4) ด้านผลลัพธ์ ความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมมีระดับมาก การนำไปใช้หลังอบรมที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมมีระดับมาก ข้อเสนอแนะจากการวิจัยควรพัฒนาการติดตามและประเมินผลหลังการอบรมให้ต่อเนื่อง

ณษมา สุวรรณานนท์ (2549) ได้ศึกษา การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานฝึกอบรมหลักสูตรตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการ (CIPP model) ของสตัฟเฟิลบีม ใน 4 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และเพื่อรวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงจากความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) การประเมินของผู้บริหารในด้านสภาพแวดล้อมพบว่า ควรมี

หลักการและเหตุผลของหลักสูตร เพื่อบอกความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม 2) การประเมินของ คณะผู้รับผิดชอบการดำเนินงานฝึกอบรม ในด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยรวมมีความเหมาะสมระดับ มาก เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ 3) การประเมินของอาจารย์และวิทยากร ในด้านกระบวนการ โดยรวม มีความเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า ทุกหัวข้อมีความเหมาะสมระดับ ปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมินของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ด้านผลผลิต พบว่า โดยรวมและรายหัวข้อมีการนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับ ไปใช้ ประโยชน์และปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมในระดับมาก

วาสนา จิรมงคลเลิศ (2550) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 9 จังหวัด ปี พ.ศ. 2549 ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต โดยแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านบริบท ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่วัตถุประสงค์ที่ มุ่งให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร ด้านกระบวนการ พบว่า ความคิดเห็นที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เนื้อหาที่ถ่ายทอดได้สอดคล้องกับหลักสูตรกาฝึกอบรม ด้านผลผลิต พบว่า ความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การฝึกอบรมสามารถสร้างผู้นำท้องถิ่นให้มีคุณธรรม มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งที่ทุกองค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ควรเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินโครงการฝึกอบรม เนื่องจากผลการประเมิน นั้นสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้ อันจะส่งผลการพัฒนาองค์การหรือ หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้การประเมินโครงการฝึกอบรมยังเป็นขั้นตอนหนึ่งที สำคัญของกระบวนการฝึกอบรมที่จะช่วยให้หน่วยงานได้ข้อมูลและสามารถนำมาใช้เป็นแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงโครงการฝึกอบรมและประเมินผลสัมฤทธิ์

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากเอกสารทำการรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งสรุปสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี 2559 จำนวน 73 คน ประจำปี 2560 จำนวน 72 คน รวมทั้งหมด 145 คน (สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560) (พฤศจิกายน 2560)

โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้กรณีที่ทราบประชากรที่แน่นอน (Definite population) โดยการเปิดตาราง ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 กำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ตามวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05) ดังนี้

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ คลาดคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

(ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

แทนค่าตาม สูตร = 145

= $1+(145)(0.05)$

= 106



การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ แจกแบบสอบถามแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ใช้แบบจับฉลาก โดยเลือกจาก กลุ่มตัวอย่างผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 145 คน โดยกำหนดหมายเลขเรียงลำดับจากคนที่ลงทะเบียนลำดับที่ 1-145 แล้วทำฉลาก 145 ใบ หลังจากนั้นทำการจับฉลากเท่ากับตัวอย่างที่ต้องการสอบถาม ดังนั้น จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยจำนวน 106 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวคือ

- | | | | |
|-----|---|-----|----|
| 1.1 | ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา | 1 | คน |
| 1.2 | เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม | 5 | คน |
| 2. | กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มดังกล่าว คือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” | 100 | คน |

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2560 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้แก่ เครื่องมือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ตามแบบจำลองชิปโมเดล (CIPP model) ของสตัฟเฟิลบีม โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีวิธีการดังนี้

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์กำหนดไว้แล้ว จึงเป็นการสัมภาษณ์แบบเตรียมการไว้ล่วงหน้าทุกอย่าง เช่น คำถาม จำนวนคำถาม

ใช้แบบสอบถาม เป็นชุดคำถามที่จัดเรียงไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ สำหรับส่งให้กลุ่มตัวอย่างอ่านและตอบคำถามเอง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมพันธภาพการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. แบบสัมพันธภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมพันธ

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมพันธภาพการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ประเด็นคำถามด้านสภาวะแวดล้อม (Context) หลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตร และผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง

2. ประเด็นคำถามด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และงบประมาณ

3. ประเด็นคำถามด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดการฝึกอบรม และการติดตามและประเมินผล ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

4. ประเด็นคำถามด้านผลผลิต (Product) ได้แก่ ผลของการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา



3606184612

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง และหาความเชื่อมั่น โดยการประเมินตามแบบจำลองชิปโมเดล (CIPP model) ของ (Stufflebeam) ของสตัฟเฟิลบีม ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินประกอบไปด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

การตรวจสอบเครื่องมือเชิงคุณภาพจะทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1. การทบทวนและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อนำมากำหนดกรอบเนื้อหา ขอบข่าย และ โครงสร้างของเนื้อหาและสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับคำถามกับกรอบแนวคิดในการศึกษาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การตรวจสอบเครื่องมือเชิงปริมาณจะทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1. การทบทวนและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม และสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

3 ท่าน ตรวจสอบ โครงสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงให้แบบสอบถามเข้าใจง่าย เหมาะสมและสมบูรณ์ พร้อมปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความชัดเจนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การตรวจสอบความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแต่ละข้อคำถามว่าตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจได้แก่

3.1 ดร. กฤษฏา นันทเพ็ชร อาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร. กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นางสาวศิริอร ศักดิ์วิไลสกุล นักวิจัย สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC)

3.4 การกำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแนะนำและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง (Pre-test) คือผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 ท่านเพื่อนำมาหาค่าเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาค่าคงที่ภายใน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha) จากสูตร ครอนบัก (Cronbach) มากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.813 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ จำนวน 106 คน โดยการนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์แล้วแนบซองติดแสตมป์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งกลับคืนมาที่ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา และข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 6 คน

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นตอนการเตรียมเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 การเตรียมตัวผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากแบบสอบถามให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม และให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยมากที่สุด เพื่อให้ผู้วิจัยมีความพร้อมในการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ติดต่อประสานงานกับวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งไปยังผู้เข้าอบรม

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือ ส่งไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2 หลังจากดำเนินการข้างต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้รอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมาตามระยะเวลาที่กำหนดถ้าได้กลับมาทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

2.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
ดำเนินโครงการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัย
เลือกใช้การประเมินตามแบบจำลองชิปโมเดล (CIPP model) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน
ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จะเป็นการวิเคราะห์
ข้อมูล 1) ด้านสภาวะแวดล้อม 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น 3) ด้านกระบวนการ 4) ปัญหาอุปสรรค รวมถึง
ข้อเสนอแนะในการดำเนิน โครงการ จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้
วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และอาศัยการพรรณนาข้อมูลจาก
การทำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรงและจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เข้ามาช่วยในการอธิบายเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลทั้ง 4 ด้าน กับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการใช้แบบสอบถามจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล
1) ด้านสภาวะแวดล้อม 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น 3) ด้านกระบวนการ 4) ด้านผลผลิต 5) ปัญหา
อุปสรรครวมถึงข้อเสนอแนะในการดำเนิน โครงการ

2.1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงปริมาณ (Descriptiv
statistic) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม
SPSS เพื่อให้เห็นภาพรวมของลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับคะแนนความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการที่อยู่ในระดับมากที่สุด
หมายถึง 5
- ระดับคะแนนความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการที่อยู่ในระดับมาก หมายถึง 4
- ระดับคะแนนความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการที่อยู่ในระดับปานกลาง
หมายถึง 3
- ระดับคะแนนความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการที่อยู่ในระดับน้อย หมายถึง 2

- ระดับคะแนนความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หมายถึง 1

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลคะแนนจากการกำหนดค่าดังกล่าวมาประเมินเพื่อหาความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลได้ทำการหาค่าเฉลี่ยความต้องการเป็นรายกลุ่ม โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนน ดังนี้ เมื่อได้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 ผู้เข้าอบรมเห็นว่าโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 ผู้เข้าอบรมเห็นว่าโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี

ระดับค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 ผู้เข้าอบรมเห็นว่าโครงการฝึกอบรมอยู่ในระปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 ผู้เข้าอบรมเห็นว่าโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับพอใช้

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 ผู้เข้าอบรมเห็นว่าโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับต้อง

ปรับปรุง

2.3 สำหรับข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดจำแนกข้อความแสดงความคิดเห็นเหมือนหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในประเภทเดียวกันจากนั้นจึงวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของความเรียงต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาผลการดำเนินงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ จำนวน 110 คน และเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ผลการศึกษาปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	24	21.82
1.2 หญิง	86	78.18
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.91
2.2 21-30 ปี	8	7.27
2.3 31-40 ปี	30	27.27
2.4 41-50 ปี	44	40.00
2.5 51-60 ปี	27	24.55
2.6 มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	0	0.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. การศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.64
3.2 ปริญญาตรี	38	34.55
3.3 ปริญญาโท	67	60.91
3.4 ปริญญาเอก	1	0.91
4. ตำแหน่งงานตามระดับ		
4.1 ผู้บริหาร	7	6.36
4.2 สายงานบริหาร	19	17.27
4.3 สายงานอำนวยการ	25	22.73
4.4 สายงานวิชาการ	43	39.09
4.5 สายงานประเภททั่วไป	16	14.55
5. ที่ตั้งของหน่วยงาน		
5.1 ภาคกลาง	9	8.18
5.2 ภาคเหนือ	6	5.45
5.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	67	60.91
5.4 ภาคใต้	14	12.73
5.5 ภาคตะวันตก	11	10.00
6. อายุราชการ		
6.1 ต่ำกว่า 1 ปี	5	4.55
6.2 1-3 ปี	6	5.45
6.3 4-6 ปี	11	10.00
6.4 7-9 ปี	10	9.09
6.5 10-12 ปี	27	24.55
6.6 13 ปีขึ้นไป	51	46.36

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.18
 จำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 จำแนกตามระดับ

การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60.91 จำแนกตามตำแหน่งงานตามระดับ พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 39.09 จำแนกตามที่ตั้งของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 60.91 และจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.36

ประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
หลักการและเหตุผลของโครงการ	มีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.15	0.59	ระดับดี	17
ฝึกอบรม	มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.17	0.59	ระดับดี	16
	มีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	4.13	0.6	ระดับดี	18
ค่าเฉลี่ย		4.15	0.59	ระดับดี	

จากตารางที่ 2 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้านหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 3 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ประเด็น คือ มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ มีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.59$) และมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ และในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.59$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานะแวดล้อม ประเด็น โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
โครงสร้าง	โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม	4.22	0.60	ระดับดีมาก	12
ของหลักสูตร	สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการ				
การฝึกอบรม	โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.28	0.59	ระดับดีมาก	7
ค่าเฉลี่ย		4.25	0.60	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนิน โครงการมีค่าเฉลี่ยในระดับดีมากทั้ง 2 ประเด็น คือ โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.59$) และ โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการ ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ และในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาวะแวดล้อม ประเด็นเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสภาวะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
เนื้อหาสาระ ของหลักสูตร	มีความสอดคล้องกับคุณธรรมนำชีวิต	4.18	0.55	ระดับดี	15
	งานสัมฤทธิ์ชีวิตเป็นสุข				
การฝึกอบรม	มีความสอดคล้องกับบทบาทผู้นำกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.24	0.54	ระดับดีมาก	11
	มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการ บริหารงานอย่างมีคุณธรรม	4.30	0.52	ระดับดีมาก	6
	มีความสอดคล้องกับผู้นำท้องถิ่นยุค ใหม่ ก้าวไกลสู่อาเซียน	4.25	0.59	ระดับดีมาก	10
	มีความสอดคล้องกับการบริหารงาน แนวใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.27	0.59	ระดับดีมาก	8
	มีความสอดคล้องกับผู้นำท้องถิ่นยุค ใหม่กับการบริหารความเสี่ยง	4.21	0.58	ระดับดีมาก	13
	มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับ ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.31	0.57	ระดับดีมาก	5
ค่าเฉลี่ย		4.25	0.56	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 7 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนิน โครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.52$) และ

มีความสอดคล้องกับการบริหารงานแนวใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.59$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ มีความสอดคล้องกับคุณธรรมนำชีวิตงานสัมฤทธิ์ชีวิตเป็นสุข ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ และในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.56$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผล โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานะแวดล้อม ประเด็นผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
ผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ	4.19	0.57	ระดับดี	14
	ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.32	0.54	ระดับดีมาก	4
	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการพัฒนาองค์กร	4.25	0.53	ระดับดีมาก	10
	ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	4.25	0.57	ระดับดีมาก	10
	ภายหลังการฝึกอบรมเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีของข้าราชการที่ต้องปฏิบัติงานยึดประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นที่ตั้ง	4.30	0.58	ระดับดีมาก	6
	มีความคิดกว้างไกล มีใจเปิดกว้าง	4.26	0.55	ระดับดีมาก	9
	มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูงพร้อมที่จะก้าวขึ้นไปเป็นนักบริหารที่ดีในอนาคต				
	มีความรอบรู้รู้เท่าทันการณ์	4.30	0.57	ระดับดีมาก	6
	สามารถปรับแนวความคิด ปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.32	0.57	ระดับดีมาก	4
	มีจิตสำนึกในการเสียสละ	4.33	0.54	ระดับดีมาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
	ยึดมั่นในระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อน้ำที่	4.39	0.53	ระดับดีมาก	1
	เป็นที่พึ่งพาของประชาชนอย่างแท้จริง	4.35	0.53	ระดับดีมาก	2
ค่าเฉลี่ย		4.30	0.55	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการฝึกอบรมที่คาดหวังที่ประเมินจาก 11 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ ยึดมั่นในระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อน้ำที่ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ เป็นที่พึ่งพาของประชาชนอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.53$) และมีจิตสำนึกในการเสียสละ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.54$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.57$) และในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 6 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานะแวดล้อม

ประเด็น	\bar{X}	SD	ความหมาย	แปลความ
หลักการและเหตุผลของ โครงการฝึกอบรม	4.15	0.59	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม	4.25	0.60	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
เนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม	4.25	0.56	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
ผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง	4.30	0.53	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย	4.24	0.57	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในเบื้องต้นประสบความสำเร็จด้านสภาวะแวดล้อมในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกประเด็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้านสภาพแวดล้อม (Context) พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

ด้านหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติ และมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“ผู้บริหารได้มีสนับสนุน ให้อิสระแก่พนักงานในการจัดโครงการเพื่อเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นเป็นสำคัญ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ผู้บริหารได้มีการให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ผู้ปฏิบัติทำงานได้อย่างเต็มที่” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ด้านโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ มีโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการอยู่ ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนส่งเสริมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์และเหตุการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะบริบทของข้าราชการให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ผู้บริหารได้มีการสนับสนุน ส่งเสริม และกำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความพร้อมของรัฐบาลและตอบ โจทย์การพัฒนาชาติไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ด้านเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และมีความสอดคล้องกับการบริหารงานแนวใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสอดคล้องกับคุณธรรมนำชีวิตงานสัมฤทธิ์ชีวิตเป็นสุข ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“ผู้บริหาร ได้มีสนับสนุน ให้อิสระแก่พนักงานในการจัดโครงการเพื่อเกิดประโยชน์ต่อ
ท้องถิ่นเป็นสำคัญ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ผู้บริหาร ได้มีการให้การสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ผู้ปฏิบัติทำงานได้
อย่างเต็มที่” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ด้านผลการฝึกอบรมที่คาดหวังที่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ มียึดมั่น
ในระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นที่พึงพาของประชาชนอย่างแท้จริง และมีจิตสำนึกในการ
เสียสละ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ดังปรากฏใน
คำสัมภาษณ์

“การดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ซึ่งเป็นไปตามแผนงาน
โดยมีการร่วมปรึกษาหารือกับหน่วยงานราชการเป็นอย่างดีโดยเฉพาะความร่วมมือ ในการพัฒนา
ข้าราชการภายใต้ MOU ที่สร้างขึ้นระหว่างกัน” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์,
23 มีนาคม 2561)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำ
ท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
วิทยากร	วิทยากรมีความรอบรู้ในหัวข้อที่ บรรยาย	4.53	0.52	ระดับดีมาก	1
	วิทยากรมีความสามารถในการ ถ่ายทอดเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตร การฝึกอบรม	4.47	0.50	ระดับดีมาก	2
	วิทยากรยกตัวอย่างประกอบตรงกับ เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานได้จริง	4.38	0.52	ระดับดีมาก	3
	วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมร่วมแสดงความคิดเห็น	4.37	0.59	ระดับดีมาก	4
	วิทยากรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ เหมาะสม	4.34	0.53	ระดับดีมาก	5

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
	วิทยาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร	4.32	0.54	ระดับดีมาก	6
ค่าเฉลี่ย		4.40	0.53	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้านวิทยาการที่ประเมินจาก 6 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ วิทยากรมีความรอบรู้ในหัวข้อที่บรรยาย ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.50$) และวิทยากรยกตัวอย่างประกอบตรงกับเนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้นประเด็นสถานที่ฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
สถานที่ ฝึกอบรม	สถานที่ตั้งมีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรม	4.05	0.84	ระดับดี	12
	อาคารสถานที่มีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรม	4.02	0.85	ระดับดี	13
	ห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีระบบ แสง สี เสียง ที่เหมาะสม	4.05	0.75	ระดับดี	12
ค่าเฉลี่ย		4.04	0.81	ระดับดี	

จากตารางที่ 8 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

สถานที่ฝึกอบรมที่ประเมินจาก 3 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ สถานที่ตั้งมีความเหมาะสมในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.84$) และ ห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีระบบ แสง สี เสียง ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.81$) ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	วัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีความพร้อม เหมาะสม ทันสมัย	4.07	0.73	ระดับดี	10
	วัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีปริมาณที่เพียงพอ	4.05	0.78	ระดับดี	12
	ค่าเฉลี่ย	4.06	0.76	ระดับดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ วัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีความพร้อมเหมาะสม ทันสมัย ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.73$) และวัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีปริมาณที่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.76$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นเอกสารประกอบการบรรยาย

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
เอกสาร	เอกสารประกอบการบรรยายมีความ	4.06	0.69	ระดับดี	11
ประกอบการ	เหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน				
บรรยาย	การปฏิบัติงานได้				
ค่าเฉลี่ย		4.06	0.69	ระดับดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารประกอบการบรรยาย พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่บริหาร โครงการและดำเนิน	4.19	0.66	ระดับดี	9
ดำเนิน	กิจกรรมมีจำนวนเพียงพอ				
โครงการ	เจ้าหน้าที่มีการคอยให้บริการและ	4.24	0.63	ระดับดีมาก	8
ฝึกอบรม	อำนวยความสะดวก				
	เจ้าหน้าที่มีธรรมาศยที่ดี	4.27	0.65	ระดับดีมาก	7
ค่าเฉลี่ย		4.23	0.65	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 3 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ เจ้าหน้าที่มีอรรถศาสตร์ที่ดี ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.65$) และเจ้าหน้าที่มีการคอยให้บริการและอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.63$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ เจ้าหน้าที่บริหารโครงการและดำเนินกิจกรรมมีจำนวนเพียงพอ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นอาหาร

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
อาหาร	อาหารมรปริมาณเหมาะสมและมีคุณภาพเหมาะสม	3.97	0.89	ระดับดี	14
	น้ำดื่มมีปริมาณที่เหมาะสม	3.89	0.77	ระดับดี	16
ค่าเฉลี่ย		3.93	0.83	ระดับดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้านอาหารที่ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ อาหารมรปริมาณเหมาะสมและมีคุณภาพเหมาะสม ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.89$) และน้ำดื่มมีปริมาณที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.83$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นงบประมาณ

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
งบประมาณ	อัตราค่าลงทะเบียนมีความเหมาะสม	3.92	0.73	ระดับดี	15
ค่าเฉลี่ย		3.92	0.73	ระดับดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

งบประมาณ พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ อัตราค่าลงทะเบียนมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 14 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น

ประเด็น	\bar{X}	SD	ความหมาย	แปลความ
วิทยากร	4.40	0.53	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
สถานที่ฝึกอบรม	4.04	0.81	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.06	0.76	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
เอกสารประกอบการบรรยาย	4.06	0.69	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม	4.23	0.65	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
อาหาร	3.93	0.83	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
งบประมาณ	3.92	0.73	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย		4.09	0.71	ระดับดี

จากตารางที่ 14 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในเบื้องต้นประสบความสำเร็จด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกประเด็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพปัจจัยเบื้องต้น (Input) สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ด้านวิทยากร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ คิดเห็นว่า วิทยากรมีความรอบรู้ในหัวข้อที่บรรยาย สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตร การฝึกอบรม และยกตัวอย่างประกอบตรงกับเนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ได้จริง ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“วิทยากรทั้ง 2 ท่านมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อผู้เข้าอบรมและเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง จึงทำให้บรรยากาศการอบรมเป็นไปอย่างดี และนอกจากนี้วิทยากรยังสามารถเลือกใช้สื่อเพลงได้อย่างเหมาะสมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมนำไปประยุกต์ใช้กับเด็กได้อย่างดี” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ด้านสถานที่ฝึกอบรม ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการมีความคิดเห็นว่าการดำเนินโครงการเรื่อง สถานที่ตั้งมีความเหมาะสมในการฝึกอบรม และห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม มีระบบ แสง สี เสียง ที่เหมาะสม ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เกี่ยวกับการ จัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอย่างดีและเพียงพอ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมโครงการ เพียงพอ ไม่เกิดปัญหาใด ๆ ในระหว่างจัดกิจกรรมโครงการ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 และ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561) ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เอกสารประกอบการบรรยาย ด้านเจ้าหน้าที่ ดำเนินโครงการฝึกอบรม ด้านอาหาร และด้านงบประมาณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการมีความคิดเห็นว่า ในเรื่องดังกล่าว ทางโครงการมีการจัดอย่างเหมาะสม ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เกี่ยวกับการ จัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอย่างดีและเพียงพอ โดยเฉพาะสถานที่ตั้งมีความเหมาะสมในการ ฝึกอบรม และห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีระบบ แสง สี เสียง ที่เหมาะสม” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ผู้บริหารได้มีสนับสนุนในด้าน งบประมาณ เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรม อย่างดีโดยมีการอนุมัติงบประมาณในการจัดอย่างเพียงพอ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านกระบวนการ ประเด็นการจัดการฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
การจัดการ ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการ จัดการฝึกอบรม	4.05	0.70	ระดับดี	6
	หลักสูตรการฝึกอบรมมุ่งส่งเสริมให้มี ความรู้ความสามารถและมีศักยภาพใน การปฏิบัติงาน	4.21	0.61	ระดับดีมาก	1
	มีการเสริมสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วม ในการทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงาน	4.13	0.65	ระดับดี	3
	มีการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่เหมาะสม	4.11	0.60	ระดับดี	4
	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นตลอดการ ดำเนินโครงการ	4.05	0.62	ระดับดี	6
	ในระหว่างการดำเนินโครงการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีการ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือ ข้อบกพร่องอย่างรวดเร็ว	4.07	0.69	ระดับดี	5
ค่าเฉลี่ย		4.10	0.65	ระดับดี	

จากตารางที่ 15 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้านการจัดการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 6 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ หลักสูตรการฝึกอบรมมุ่งส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.61$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ มีการเสริมสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.65$) และในระหว่างการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือข้อบกพร่องอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.69$) ตามลำดับในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านกระบวนการ ประเด็นการติดตามและประเมินผล

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
การติดตามและประเมินผล	มีการวัดผลก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม	4.11	0.70	ระดับดี	4
	มีการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม	4.15	0.65	ระดับดี	2
ค่าเฉลี่ย		4.13	0.68	ระดับดี	

จากตารางที่ 16 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

การติดตามและประเมินผลที่ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ มีการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.65$) และมีการวัดผลก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.70$) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 17 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานะแวดล้อม ด้านกระบวนการ

ประเด็น	\bar{X}	SD	ความหมาย	แปลความ
การจัดการฝึกอบรม	4.10	0.65	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
การติดตามและประเมินผล	4.13	0.68	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย	4.12	0.67	ระดับดี	

จากตารางที่ 17 พบว่า สำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา ในเบื้องต้นประสบความสำเร็จด้านกระบวนการในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกประเด็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้านกระบวนการ (Process) สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีกระบวนการดำเนินงานที่ต้องปรับปรุงเพื่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”

ด้านการจัดการฝึกอบรม โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ มีความคิดเห็นว่าการดำเนินโครงการเรื่อง หลักสูตรการฝึกอบรมมุ่งส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และในระหว่างการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีการแก้ไขปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือข้อบกพร่องอย่างรวดเร็วนั้นมีข้อควรปรับปรุงบางส่วน ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“การดำเนินโครงการมี ปัญหาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจไม่ทั่วถึง แต่ได้กำหนดแนวทางแก้ไขคือหนังสือขอความร่วมมือกับท้องถิ่นจังหวัดเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้ที่สนใจ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“หน่วยงานราชการควรทำความร่วมมือเพื่อให้การดำเนินโครงการดังกล่าวร่วมกันเพื่อพัฒนาข้าราชการเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในโครงการ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ด้านการติดตามและประเมินผล ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการมีความคิดเห็นว่าการดำเนินโครงการได้มีการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม และมีการวัดผลก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมควรปรับปรุงบางส่วน ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“การติดตามและประเมินผลนั้นยังไม่ชัดเจน ควรมีการประเมินผลประเมินผลวิทยากรและประเมินผลความพึงพอใจในภาพรวม” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“การติดตามและประเมินผลนั้นยังไม่ชัดเจน และไม่มีความต่อเนื่อง” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านผลผลิต ประเด็นผลของการฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
ผลของการ ฝึกอบรม	ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.24	0.52	ระดับดีมาก	5
	ท่านเห็นว่าเสริมสร้างทัศนคติและ พฤติกรรมในทางที่ดี	4.22	0.55	ระดับดีมาก	6
	การฝึกอบรมในครั้งนี้ท่านบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	4.21	0.51	ระดับดีมาก	7
ค่าเฉลี่ย		4.22	0.53	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประสบผลสำเร็จในการสร้างผลผลิตที่ได้จากการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้านผลของการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 3 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างผลผลิตจากการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.70$) รองลงมา คือ เห็นว่าเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) และ การฝึกอบรมในครั้งนี้ท่านบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านผลผลิต ประเด็นการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่	4.35	0.53	ระดับดีมาก	1
	มั่นใจว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	4.32	0.51	ระดับดีมาก	2
	การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ทักษะ คุณธรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานได้	4.30	0.52	ระดับดีมาก	3
	กิจกรรมในการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน	4.25	0.53	ระดับดีมาก	4
ค่าเฉลี่ย		4.31	0.52	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประสบผลสำเร็จในการสร้างผลผลิตที่ได้จากการดำเนิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ประเมินจาก 4 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ มั่นใจว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.51$) และการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ทักษะ คุณธรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านผลผลิต ประเด็นความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

ประเด็น	ด้านสถานะแวดล้อม	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับ
ความคิดเห็น ที่มีต่อ โครงการ ฝึกอบรม	ควรจัดโครงการทุกปี ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.35 4.32	0.54 0.52	ระดับดีมาก ระดับดีมาก	1 2
ค่าเฉลี่ย		4.34	0.53	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประสบผลสำเร็จในการสร้างผลผลิตที่ได้จากการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมที่ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ ควรจัดโครงการทุกปี ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.54$) และเห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 21 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานะแวดล้อม ด้านผลผลิต

ประเด็น	\bar{X}	SD	ความหมาย	แปลความ
ผลของการฝึกอบรม	4.22	0.53	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.52	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม	4.32	0.52	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย	4.28	0.52	ระดับดีมาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในเบื้องต้นประสบความสำเร็จด้านผลผลิตในการดำเนิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกประเด็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้านผลผลิต (Product) สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาประสบความสำเร็จในการสร้างผลผลิตที่ได้จากการดำเนิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” โดยแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านผลของการฝึกอบรม ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ โครงการสามารถสร้างผลผลิตจากการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” โดยได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ เสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดี และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนส่งเสริมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์และเหตุการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะบริบทของข้าราชการให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ส่งเสริม ตามจุดมุ่งหมายโครงการสอดคล้องในยุคปัจจุบัน” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“เนื้อหาวิชาในโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” สอดคล้องกับปัจจุบันทันเหตุการณ์ที่ผู้นำท้องถิ่นควรรู้” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการมีความเห็นที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงโดย เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่ มั่นใจว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ทักษะ คุณธรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานได้ ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“ผู้บริหารได้มีการสนับสนุน ส่งเสริม และกำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความพร้อมของรัฐบาลและตอบโจทย์การพัฒนาชาติไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ผู้บริหารได้สนับสนุน ให้งานที่เกี่ยวกับโครงการมีอิสระในการจัด โครงการเพื่อเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นเป็นสำคัญ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ด้านความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการมีความคิดเห็นต่อโครงการว่า ควรจัดโครงการทุกปี และการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์

“การดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ซึ่งเป็นไปตามแผนงานโดยมีการร่วมปรึกษาหารือกับหน่วยงานราชการเป็นอย่างดีโดยเฉพาะความร่วมมือ ในการพัฒนาข้าราชการภายใต้ MOU ที่สร้างขึ้นระหว่างกัน” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ผู้เข้ารับการอบรมอยากให้เกิดอบรมทุกปีหรือปีละสองครั้ง” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”ตามแผนงานที่วางไว้ประจำปี” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

ตารางที่ 22 สรุปผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้าน	\bar{X}	SD	ความหมาย	แปลความ
ด้านสภาวะแวดล้อม	4.24	0.57	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
ด้านปัจจัยเบื้องต้น	4.09	0.71	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
ด้านกระบวนการ	4.12	0.67	ระดับดี	ผ่านเกณฑ์
ด้านผลผลิต	4.28	0.52	ระดับดีมาก	ผ่านเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย	4.18	0.62	ระดับดี	

จากตารางที่ 22 พบว่า สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในเบื้องต้นประสบความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ทุกด้าน

จากผลการศึกษาี้ ถือได้ว่าการประเมินผลระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในเรื่องการผลผลิตของการฝึกอบรม สร้างเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเหมาะสม และสามารถนำความรู้ แนวคิด ทักษะ คุณธรรม และประสบการณ์ใหม่ ๆ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงต่อไป

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

จากการตอบแบบสอบถามของตัวแทนผู้เข้ารับการอบรม และสัมภาษณ์จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ ผู้ศึกษาได้สรุปข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสถานะแวดล้อม (Context)
 - 1.1 โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตรมากเกินไป
 - 1.2 ระบบขนส่งยังไม่ดีพอ สถานที่จัดห่างไกลจากแหล่งสาธารณูปโภค
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input)
 - 2.1 อุปกรณ์ในการนำเสนอ (PowerPoint) สีจอภาพไม่ค่อยชัดเจน อาจทำให้เกิดอุปสรรคในการจดบันทึกความรู้เพิ่มเติมอื่น ๆ ได้
 - 2.2 ลิฟและบันไดหนีไฟมีสภาพไม่เอื้อต่อการใช้งานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และที่ตั้งของสถานที่จัดอบรมนั้นห่างไกลจากแหล่งสาธารณูปโภค ร้านค้า ร้านอาหาร และที่พัก
3. ด้านกระบวนการ (Process)
 - 3.1 การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ผู้เข้ารับการอบรมอยากให้เกิดอบรมทุกปีหรือปีละสองครั้ง
 - 3.2 การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ครั้งต่อไปควรแจ้งไปทางหน่วยงานต้นสังกัดและประชาสัมพันธ์ให้ครูในพื้นที่ทุกท่านได้เข้ารับการอบรม
 - 3.3 การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ครั้งต่อไปควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดและสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม
4. ด้านผลผลิต (Product)
 - 4.1 ผู้เข้าอบรมได้ให้ข้อคิดเห็นด้านผลผลิตว่าหลังจากเข้าร่วมการอบรมแล้วสามารถสร้างแนวทางในการพัฒนาพัฒนาในสถานศึกษา
 - 4.2 สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมปรับปรุง และประยุกต์ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ผู้เข้าอบรมมีจำนวนมาก เป็นอุปสรรคในการถ่ายทอดความรู้



3606184612

BUU-IThesis 59930091 Independent study / recv: 21082561 09:49:02 / seq: 68

5.2 ควรจัดหาสถานที่ฝึกอบรมที่อยู่ใกล้ที่พัก ร้านอาหารและร้านค้า และคำนึงถึง
ความสะดวกในการเดินทางระหว่างที่พักมาสถานที่อบรม



3606184612

BUU-IThesis 59930091 independent study / recv: 21082561 09:49:02 / seq: 68

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่ ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการและเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นการศึกษาระหว่างดำเนินการ โดยยึดกรอบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ที่เรียกว่า CIPP Model

ในการประเมินผลโดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการนี้จำนวน 100 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” 4 ด้านคือ 1. ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตร และผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง 2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ประกอบด้วย วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และงบประมาณ 3. ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การจัดการฝึกอบรม และการติดตามและประเมินผล ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม และ 4. ด้านผลผลิต (Product) ประกอบด้วย ผลของการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม และตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”

การเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ ในงานวิจัยนี้กำหนดจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 6 คน โดยแยกแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารมีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” และตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม มี 3 ส่วน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่น

ยุคใหม่” และตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม
หลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive
statistic) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
deviation) ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา วิเคราะห์เนื้อหา
(Content analysis) ในการสรุปประเด็นสำคัญ

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.18
จำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 จำแนกตามระดับ
การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60.91 จำแนกตาม
ตำแหน่งงานตามระดับ พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 39.09 จำแนก
ตามที่ตั้งของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ
60.91 และจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.46

ผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”

ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการ
วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการผ่านเกณฑ์ทั้ง
4 ด้าน โดยด้านสภาพแวดล้อม (Context) และด้านผลผลิต (Product) อยู่ในระดับดีมาก และ
ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) และด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับดี

1. ด้านสภาพแวดล้อม (Context)

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อม (Context) ที่ส่งเสริมต่อ
ความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ในระดับดีมาก โดยแยก
ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรมทั้ง 3 ตัวชี้วัดนั้น ผู้เข้าอบรมมี
ความคิดเห็นว่าโครงการมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติ และมีการ
เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในระดับดี

ด้านโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมได้ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าการดำเนิน โครงการ เรื่อง โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการอยู่ในระดับดีมาก

ด้านเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมได้ประเมินจาก 7 ตัวชี้วัดนั้น ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าการดำเนิน โครงการ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และมีความสอดคล้องกับการบริหารงานแนวใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับดีมาก แต่ในเรื่องความสอดคล้องกับคุณธรรมนำชีวิตงานสัมฤทธิ์ชีวิตเป็นสุชนั้นอยู่ในระดับดี

ด้านผลการฝึกอบรมที่คาดหวังที่ประเมินจาก 11 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นคิดเห็นว่าการดำเนิน โครงการ ในเรื่องการยึดมั่นในระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นที่พึ่งพาของประชาชนอย่างแท้จริง และมีจิตสำนึกในการเสียสละอยู่ในระดับดีมาก แต่ในเรื่องการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ในระดับดี

2. ปัจจัยเบื้องต้น (Input)

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้น (Input) ที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ในระดับดี โดยแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านวิทยากรได้ประเมินจาก 6 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าการดำเนิน โครงการ ในครั้งนี้วิทยากรมีความรอบรู้ในหัวข้อที่บรรยาย สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม และยกตัวอย่างประกอบตรงกับเนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริงในระดับดีมาก

ด้านสถานที่ฝึกอบรมได้ประเมินจาก 3 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าการดำเนิน โครงการเรื่อง สถานที่ตั้งมีความเหมาะสมในการฝึกอบรม และห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีระบบแสง สี เสียง ที่เหมาะสมในระดับดี

ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมได้ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็น ว่า วัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีความพร้อม เหมาะสม ทันสมัย และวัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีปริมาณที่เพียงพอในระดับดี

ด้านเอกสารประกอบการบรรยาย นั้นผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็น ว่า เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับดี

ด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมประเมินจาก 3 ตัวชี้วัดนั้น ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีอรรถาศัยที่ดี คอยให้บริการและอำนวยความสะดวกในระดับดีมาก แต่ในด้านเจ้าหน้าที่บริหารโครงการและดำเนินกิจกรรมมีจำนวนเพียงพออยู่ในระดับดี

ด้านอาหารประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่า อาหารมีปริมาณเหมาะสม และมีคุณภาพเหมาะสม และน้ำดื่มมีปริมาณที่เหมาะสมในระดับดี

ด้านงบประมาณ ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่า อัตราค่าลงทะเบียนมีความเหมาะสมในระดับดี

3. ด้านกระบวนการ (Process)

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ในระดับดี โดยแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการจัดการฝึกอบรมประเมินจาก 6 ตัวชี้วัด โดยผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าการดำเนินโครงการเรื่อง หลักสูตรการฝึกอบรมมุ่งส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก แต่ในด้านการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และในระหว่างการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือข้อบกพร่องอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับดี

ด้านการติดตามและประเมินผลได้ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นว่าการดำเนินโครงการได้มีการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม และมีการวัดผลก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมในระดับดีมาก

4. ด้านผลผลิต (Product)

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประสบผลสำเร็จในการสร้างผลผลิตที่ได้จากการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ในระดับดีมาก โดยแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านผลของการฝึกอบรมได้ประเมินจาก 3 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างผลผลิตจากการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” โดยได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ เสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดี และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในระดับดี

ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ประเมินจาก 4 ตัวชี้วัด โดยผู้เข้าอบรมมีความเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงโดย เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่ มั่นใจว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และ



การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ทักษะ คุณธรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานได้ในระดับดีมาก

ด้านความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมได้ประเมินจาก 2 ตัวชี้วัด ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการว่า ควรจัดโครงการทุกปี และการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในระดับดีมาก

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”

จากการตอบแบบสอบถามของตัวแทนผู้เข้ารับการอบรม และสัมภาษณ์จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ ผู้ศึกษาได้สรุปข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม (Context)

หลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตรดีมาก ตรงกับผลการฝึกอบรมที่คาดหวังทำให้นำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างดี

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input)

ผู้เข้าอบรมบางส่วนได้ให้ข้อคิดเห็นเรื่องปัจจัยเบื้องต้น เรื่องเอกสารประกอบการอบรมว่าเอกสารมีความชัดเจน แต่ในขณะที่เดียวกันสื่อในการอบรมบางประเภทเช่น อุปกรณ์ในการนำเสนอ (PowerPoint) สื่อภาพไม่ค่อยชัดเจน

3. ด้านวิทยากรมีอรรถศาสตร์ที่ดีต่อผู้เข้าอบรมและเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง จึงทำให้บรรยากาศการอบรมเป็นไปอย่างดี และนอกจากนี้วิทยากรยังสามารถเลือกใช้สื่อเพลงได้อย่างเหมาะสมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมนำไปประยุกต์ใช้กับเด็กได้ดี

4. ด้านสถานที่หรือห้องอบรม สภาพห้องอบรม และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน แต่ลิฟและบันไดหนีไฟมีสภาพไม่เอื้อต่อการใช้งานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และที่ตั้งของสถานที่จัดอบรมนั้นห่างไกลจากแหล่งสาธารณูปโภค

5. ด้านกระบวนการ (Process)

ผู้เข้าอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ไม่มีข้อคิดเห็นในประเด็นด้านกระบวนการ

6. ด้านผลผลิต (Product)

ผู้เข้าอบรม ได้ให้ข้อคิดเห็นด้านผลผลิตว่าหลังจากเข้าร่วมการอบรมแล้วสามารถสร้างแนวทางในการพัฒนาพัฒนาในสถานศึกษา โดยนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมปรับปรุง และประยุกต์ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

7. ข้อเสนอแนะ

ในการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ครั้งต่อไปควรกำหนดความสามารถในการรองรับในการอบรม (Carrying capacity)

ในการจัดโครงการฝึกอบรมครั้งต่อไปควรจัดหาสถานที่ฝึกอบรมที่อยู่ใกล้ที่พัก ร้านอาหารและร้านค้า และคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทางระหว่างที่พักมาสถานที่อบรม การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ผู้เข้ารับการอบรมอยากให้เปิดอบรมทุกปี หรือปีละสองครั้ง

การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ครั้งต่อไปควรแจ้งไปทางหน่วยงานต้นสังกัดและประชาสัมพันธ์ให้ครูในพื้นที่ทุกท่านได้เข้ารับการอบรม การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ครั้งต่อไปควรมีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความเครียดและสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่ ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา” ในครั้งนี้ผู้ศึกษามีประเด็นที่สำคัญที่พบจากการศึกษาที่จะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

ผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อม (Context) ที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ในระดับดีมากในมุมมองของผู้เข้ารับการอบรม ทั้งด้านหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม ด้านโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม และด้านผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติ และมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน และโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็น

ไทยแลนด์ 4.0 และสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษา โดยจัดโครงการเพื่อเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ทั้งใน 2 มุมมองยังสอดคล้องกับ พรชัย เจดามาน (2556) ซึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การให้ได้รับผลผลิตสูงสุด และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีเหตุผลซึ่งกันและกัน (ประเสริฐ รวยเลิศ, 2552) ดังนั้นทางสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการอบรมโดยกำหนดหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม สอดคล้องต่อเนื่องกับ โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรอย่างมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน โดยเฉพาะกับนโยบายปัจจุบันที่เป็น ไทยแลนด์ 4.0

ผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยเบื้องต้น (Input) ที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” โดยผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า ด้านวิทยากร ด้านสถานที่ฝึกอบรม ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารประกอบการบรรยาย ด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม อาหารและงบประมาณอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารและและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นว่าวิทยากรทั้ง 2 ท่านมีทฤษฎีที่ดีต่อผู้เข้าอบรมและเป็นผู้ที่มีความสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม และยังไปกว่านั้นยังยกตัวอย่างประกอบตรงกับเนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม และผู้บริหารได้มีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมอย่างดีและเพียงพอ สอดคล้องกับณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2546) ผู้รับผิดชอบโครงการควรพิจารณาถึงผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรว่าควรมีคุณสมบัติเป็นผู้ถ่ายทอดให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมว่า มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และชื่อเสียง และนอกจากนี้การดำเนินโครงการยังต้องคำนึงถึง สถานที่ ขนาดของห้อง ภายในอาคารหรือพื้นที่โล่งแจ้งให้เหมาะสมกับหลักสูตร และผู้เข้ารับการพัฒนา และยังไปกว่านั้นเรื่อง ต้นทุนและค่าใช้จ่าย ผู้รับผิดชอบควรพิจารณาและคำนึงถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินการ ควรวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรหรือผลที่จะได้รับ ดังนั้นทางสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวก่อนจัดดำเนินโครงการทำให้ผู้รับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับดี

ผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process) ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนส่งเสริมต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร

“ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ในมุมมองของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดี ในด้านการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรได้มีการฝึกอบรมมุ่งส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก แต่ในด้านการเสริมสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และในระหว่างการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือข้อบกพร่องอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โครงการที่มุ่งเน้นเรื่องความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โครงการยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงคือการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจและหน่วยงานราชการที่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับวิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545) ที่กล่าวว่า การจัดทำโครงการฝึกอบรมการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs assessment-TNA) เป็นขั้นตอนเริ่มต้น ทั้งเรื่องความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) รวมทั้งเตรียมอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่จะมาเข้ารับการฝึกอบรม ความสะดวกสบายในที่นี้ทางสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาอาจมีข้อจำกัดในขั้นตอนการเตรียมการก่อนการฝึกอบรม (Training preparation) ในเรื่องการอำนวยความสะดวกและการประชาสัมพันธ์ ด้านการติดตามและประเมินผล ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นที่ดีในการดำเนินโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก คือ มีการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม และมีการวัดผลก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ชัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โครงการซึ่งการติดตามและประเมินผลนั้นยังไม่ชัดเจน และไม่มีความต่อเนื่อง ซึ่งผลที่เกิดขัดแย้งนี้อาจเกิดจาก วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายวิธีการ จำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร (ไพโรจน์ อุลิต, 2548) และเมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และองค์กรแล้วจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรลดน้อยลง (พรชัย เจดามาน, 2556) ดังนั้นสรุปได้ว่าการติดตามและประเมินผลโครงการในฝ่ายผู้จัดอาจมีปัญหาแต่ในมุมมองของผู้เข้ารับการอบรมเมื่อเกิดทัศนคติที่ดีต่อบัณฑิตอื่น เช่น อุตสาหกรรมของวิทยาการ เนื้อหาอบรมที่ตรงกับความต้องการจึงทำให้ทำให้ปัญหาต่าง ๆ เช่นเรื่องการติดตามและประเมินผลลดน้อยลง

ผลการประเมินด้านผลผลิต (Product) สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประสบผลสำเร็จในการสร้างผลผลิตที่ได้จากการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ผู้รับการอบรมมีความคิดเห็นในระดับดีมาก ทั้งด้านผลของการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม สอดคล้องกับผู้จัดการอบรมทั้งผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องซึ่งคำนึงถึง ผู้เข้ารับการอบรมต้องได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และท้องถิ่นของตนเอง และนอกจากนี้ยังเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดี และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้ง 2 มุมมองนั้น

สอดคล้องกับพรชัย เจดามาน (2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำให้ครอบคลุม ปัจจัยที่เรียกย่อ ๆ ว่า “KUSAB” ด้วยซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) และพรชัย เจดามาน (2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานที่คิด ใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เตรียมไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยายองค์กรหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต ดังนั้น จากที่กล่าวมาทางสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาได้จัด โครงการ โดยคำนึงถึงนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการว่า ควรจัดโครงการทุกปี และการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในระดับดีมาก สอดคล้องกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่น ยุคใหม่” ผู้เข้ารับการอบรมอยากให้เปิดอบรมทุกปีหรือปีละสองครั้ง สอดคล้องกับประเสริฐ รวยเลิศ (2552) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้ดีขึ้น และเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นซึ่งในปัจจุบันสังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่าง ต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารของของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรจัด โครงการอบรม โดย การหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่คาดว่าจะ เป็น ผู้ที่เข้าอบรมโดยวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อม (Context) ร่วมกันถึงความความต้องการ ในการ ปฏิบัติงานจริงซึ่งเป็นจุดเด่นของสำนักบริการวิชาการ
2. ในการดำเนิน โครงการอบรมผู้บริหารของของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัย บูรพา ควรกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ผู้บริหารของของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีการกำหนดรูปแบบ การติดตามและประเมินการดำเนิน โครงการอย่างเป็นระบบโดยมีการกำหนดหัวข้อในการประเมิน ประชาสัมพันธ์ผลการประเมิน โครงการและจัดการประเมิน โครงการอย่างต่อเนื่อง

4. ในการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ครั้งต่อไปผู้บริหารของของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรกำหนดความสามารถในการรองรับในการอบรม (Carrying capacity) จำนวนผู้เข้าร่วม สถานที่ตั้งของห้องประชุมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติการ

1. ในการดำเนินโครงการอบรมผู้บริหารของสำนักบริการวิชาการ ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ให้มีเนื้อหาสาระหลักสูตรที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่คาดหวังนำไปประยุกต์ใช้

2. การเลือกสถานที่จัดโครงการอบรมผู้บริหารของสำนักบริการวิชาการ ควรเลือกสถานที่อบรมโล่งสบาย ไม่มีเสียงรบกวนในขณะอบรม อุปกรณ์อำนวยความสะดวกพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้บรรยากาศการอบรมเป็นไปได้อย่างดี และไม่ควรมองไกลจากแหล่งสาธารณูปโภค ร้านค้า ร้านอาหาร และที่พัก

3. การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ควรจะมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด และสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

4. ควรจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ทุกปีหรือปีละสองครั้ง และมีการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในทุกพื้นที่ได้เข้ารับการอบรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการจัดโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในระดับประเทศเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในระบบการจัดโครงการฝึกอบรมของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2. ควรศึกษาการประเมินโครงการ โดยใช้รูปแบบ (CIPP model) โดยให้ศึกษาต่อจากผู้วิจัยซึ่งเน้นศึกษารายละเอียดย่อยของแต่ละปัจจัย เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่แท้จริงตรงใจผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้าน ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่น การจัดทำสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วมการอบรมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพร้อม ปัญหาและอุปสรรคในการจัดโครงการฝึกอบรม รวมทั้งมีการสนทนากลุ่มกับผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ไปแล้วเพื่อให้ได้ข้อมูลไปใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กฤษณ ชนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2531). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการฝึกอบรมในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สาขาวิชาการจัดการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (ม.ป.ป.). *การจัดโครงการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมสรรพสามิต.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ณษมา สุวรรณานนท์. (2549). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคู่ใหญ่, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทนง ทองเต็ม. (2550). *การประเมินผลการฝึกอบรม เอกสารประกอบการบรรยาย*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- นราธิป ศรีราม. (2550). *ขั้นตอนสำคัญที่ถูกละเลยในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 13-22.
- นันทนา รวงชากรุง. (2531). *หลักการและแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2531*. กรุงเทพฯ: กองฝึกอบรม กระทรวงสาธารณสุข.
- นิตา ชูโต. (2557). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสารการพิมพ์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ประเสริฐ รวยเลิศ. (2552). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสา สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมที่ดิน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงรัฐประศาสนศาสตร, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ปวีณา พรหมปาน. (2553). *ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลพื้นที่จังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

พงศ์ หรดาล. (2539). *การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ:

คณะอุตสาหกรรมการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชัย เจดามาน. (2556). *ทศวรรษที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภา.

พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อ*

ความได้เปรียบในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ไพโรจน์ อุลิต. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.aru.ac.th>

มนูญ ศิวารมย์. (2543). *การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศาเพื่อพัฒนาการสอนของครู*

สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. เข้าถึงได้จาก <http://db.onec.go.th/thai>

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2540). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.

วรรณภา ศรีพุทธสมบูรณ์. (2554). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ*

ประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: กรมประมง.

วาสนา จิรมงคลเลิศ. (2550). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร*

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 9 จังหวัด ปี พ.ศ.

2549. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

วิจิตรา ทับชัน. (2559). *การประเมินผลระหว่างการเดินทางโครงการจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชน*

กรณีศึกษา ชุมชนบ้านเนินทางรถไฟ เมืองพิทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิชัย ผลมุล. (2539). *การสรรหา การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เวสต์เอนด์ อาร์ทแอนด์เวอร์ไทซิ่ง.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านอุตสาหกรรมพิมพ์ จำกัด.
- วิระพันธ์ แก้วรัตน์. (2553). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยโยนก.
- ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). *รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบใน ประมวลสารชุดวิชาการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2544). *องค์การและการจัดการคน*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมสุดนธ์ แสงประสิทธิ์. (2548). *ความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์และวิชาการ ในสังกัดพระที่นั่งวิมานเมฆพระราชวังดุสิต*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2524). *การประเมินผลโครงการประชุม หลักการและการประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุจิตรา เลิศพิพัฒน์วรกุล. (2556). *การประเมินผลการฝึกอบรมผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรจิตตคุรุปัญญาของโรงเรียนเพลินพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เขตทวีวัฒนา.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนามูลฐานและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินติ้ง.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2546). *การฝึกอบรมเชิงระบบ: มิติและกระบวนการต้นใหม่*. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 16(1), 19-31.
- สำนักบริการวิชาการ. (2560). *โครงสร้างการแบ่งส่วนงานสำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริยา ชาญพีช. (2553). *มารู้จักการประเมินแบบ360 องศาในมหิดลกันเถอะ*. เข้าถึงได้จาก http://www.op.mahidol.ac.th/orpr/Read/Knowledge/MU-HR/HR_Aug.html
- อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม. (2531). *การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบเอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักฝึกอบรม.
- Alkin, M. C. (1969). *Evaluation theory development*. Los Angeles: David Mckay.

- Kirkpatrick, D. L. (1975). *Evaluating training program: the four level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Provus, M. M. (1996). Evaluation of ongoing programs in the publice school system. In R.W. Tylor (Ed.) *Educational evaluation: new roles, new means. the 68th yearbook of the national society for the study of education, part II*. Illinois: University of Chicago.
- Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation: perspective in public service and social action programs*. New York: Russell Sage Foundation.
- Stake, R. E. (1967). Skills of an effective administrator. *Harvard business review*. 48(2), 128-160.
- Stufflebeam, D. L. et al. (1977). *Phi Delta Kappa national study: Education evaluation and decision making*. Indiana: Phi Delta Kappa.
- Taylor, R. S. (1986). Question-negotiation and information seeking in libraries. *College & Research Libraries*, 29, 178-194.
- Taylor, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.

ภาคผนวก



3606184612

BUU iThesis 59930091 independent study / recv: 21082561 09:49:02 / seq: 68

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร
เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”
ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

จุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ครั้งนี้ เพื่อทราบความจริงและแล้วคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมใน 4 ด้านสถานะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับผู้บริหาร เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้การตอบคำถามของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานแต่ประการใด และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง/ หน่วยงานต้นสังกัด/ ผู้รับการสัมภาษณ์

.....

วัน/ เดือน/ ปี/ เวลา ที่สัมภาษณ์

.....

.....

ด้านสถานะแวดล้อม

1. ท่านคิดว่าหลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรมีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปสู่การจัดฝึกอบรมได้หรือไม่อย่างไร
2. ท่านคิดว่าเนื้อหาโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่อย่างไร
3. ท่านคิดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีผลต่อการพัฒนาองค์กร หรือไม่ อย่างไร
4. ท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดโครงการฝึกอบรม ได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ หรือไม่ อย่างไร

ด้านปัจจัยเบื้องต้น

1. ท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพียงพอหรือไม่ หากไม่เพียงพอมีแนวทางแก้ไขปัญหามาอย่างไร
2. ท่านคิดว่าจำนวนบุคลากรในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เหมาะสมเพียงพอหรือไม่ อย่างไร

ด้านกระบวนการ

1. ท่านมีนโยบายในการจัดการเรียนรู้/ ด้านการบริหารหลักสูตร/ ด้านการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอย่างไร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโครงการ
2. ท่านมีกระบวนการประชุม/ วางแผน/ ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา หรือไม่ อย่างไร
3. ท่านมีกระบวนการติดตามระหว่างการจัดดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา หรือไม่ อย่างไร

ด้านผลผลิต

1. การดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นไปตามแผนการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เป็นไปตามแผนงาน มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรและมีวิธีการแก้ไขอย่างไร
2. ท่านคิดว่าหลังจากการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำผลผลิตที่ได้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา นำเอาองค์ความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดอะไรได้บ้าง
3. ท่านมีนโยบายในการติดตามผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับผลสำเร็จหรือนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือไม่ ถ้ามี มีกระบวนการติดตาม อย่างไร

ด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. การดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบปัญหา/อุปสรรค อะไรบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
2. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน โครงการนี้ได้อย่างไร

**แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม
เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”
ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา**

จุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ครั้งนี้ เพื่อทราบความจริงและแล้วคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมเพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้การตอบคำถามของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานแต่ประการใด และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง/ หน่วยงานต้นสังกัด/ ผู้รับการสัมภาษณ์

.....

วัน/ เดือน/ ปี/ เวลา ที่สัมภาษณ์

.....

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ท่านคิดว่าผู้บริหารสำนักบริการวิชาการ ได้สนับสนุนส่งเสริมและกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารสำนักบริการวิชาการ ได้สนับสนุน ส่งเสริม และกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา หรือไม่ อย่างไร
3. ท่านคิดว่าผู้บริหารสำนักบริการวิชาการ ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีเพียงพอหรือไม่ หากไม่เพียงพอมีแนวทางแก้ไข ปัญหา อย่างไร
4. ท่านคิดว่าผู้บริหารสำนักบริการวิชาการ มีแนวทางจัดการเรียนรู้หรือวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เหมาะสมเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
5. ท่านคิดว่า การดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นไปตามแผนการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด
6. ท่านมีแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างไร



3606184612

7. ท่านคิดว่าเมื่อจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา นี้แล้ว สำนักบริการวิชาการประสบผลสำเร็จอย่างไรบ้าง

8. ท่านคิดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและได้รับการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง และมีผลต่อการพัฒนาองค์กร หรือไม่ อย่างไร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบปัญหา/อุปสรรค อะไรบ้าง

2. ท่านคิดว่าในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีแนวทางแก้ไขอย่างไร

3. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินโครงการนี้อย่างไร

แบบสอบถามเลขที่.....

วันที่เก็บแบบสอบถาม.....

**แบบสอบถามการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”
ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา**

จุดมุ่งหมายของการสอบถามครั้งนี้ เพื่อทราบความจริงและแล้วคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านต่าง ๆ คือ

1. ประเด็นคำถามด้านสถานะแวดล้อม (Context) หลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตร และผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง

2. ประเด็นคำถามด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และงบประมาณ

3. ประเด็นคำถามด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดการฝึกอบรม และการติดตามและประเมินผล ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

4. ประเด็นคำถามด้านผลผลิต (Product) ได้แก่ ผลของการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม
หลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ขอได้โปรดตอบคำถามทุกข้อและตรงกับความ เป็นจริงของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการ
สัมภาษณ์จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่น
ยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไขและ
พัฒนาเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานของสำนักบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้การตอบคำถามของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนร่วม
เท่านั้น จะไม่นำคำตอบไปเปิดเผยเป็นรายบุคคลและจะเก็บเป็นความลับ และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ เพื่อให้ข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 20-30 ปี

3. 31-40 ปี

4. 41-50 ปี

5. 51-60 ปี

6. มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน.....ระดับ.....

5. ตำแหน่ง/ หน่วยงานต้นสังกัด.....

6. อายุราชการ

1. ต่ำกว่า 1 ปี

2. 1-3 ปี

3. 4-6 ปี

4. 7-9 ปี

5. 10-12 ปี

6. 13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่”
ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านต่างๆคือ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ ในช่องว่างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ด้านสภาวะแวดล้อม

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
หลักการและเหตุผลของโครงการฝึกอบรม					
1. มีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติได้					
2. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
3. มีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน					
โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม					
4. โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการ					
5. โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม					
6. มีความสอดคล้องกับคุณธรรมนำชีวิตงานสัมฤทธิ์ชีวิตเป็นสุข					
7. มีความสอดคล้องกับบทบาทผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
8. มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม					



3606184612

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. มีความสอดคล้องกับผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่ ก้าวไกลสู่อาเซียน					
10. มีความสอดคล้องกับการบริหารงานแนวใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์					
11. มีความสอดคล้องกับผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่กับการบริหารความเสี่ยง					
12. มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
ผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง					
13. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
14. ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
15. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการพัฒนาองค์กร					
16. ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นภายหลังการฝึกอบรม					
17. เป็นผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีของข้าราชการที่ต้องปฏิบัติงานยึดประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นที่ตั้ง					
18. มีความคิดกว้างไกล มีใจเปิดกว้าง มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งจะก้าวขึ้นไปเป็นนักบริหารที่ดีในอนาคต					
19. มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการณ					
20. สามารถปรับแนวความคิด ปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21. มีจิตสำนึกในการเสียสละ					
22. ยึดมั่นในระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่					
23. เป็นที่พึ่งพาของประชาชนอย่างแท้จริง					

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
วิทยากร					
1. วิทยากรมีความรอบรู้ในหัวข้อที่บรรยาย					
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหา สอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม					
3. วิทยากรยกตัวอย่างประกอบตรงกับเนื้อหา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง					
4. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร่วมแสดงความคิดเห็น					
5. วิทยากรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
6. วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับ จุดประสงค์ของหลักสูตร					
สถานที่ฝึกอบรม					
7. สถานที่ตั้งของการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ในการฝึกอบรม					
8. อาคารสถานที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรม					
9. ห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีระบบ แสง สี เสียง ที่เหมาะสม					
อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
10. วัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีความพร้อมเหมาะสม ทันสมัย					
11. วัสดุ อุปกรณ์ ในห้องฝึกอบรมมีปริมาณที่เพียงพอ					
เอกสารประกอบการบรรยาย					
12. เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม					
13. เจ้าหน้าที่บริหารโครงการและดำเนินกิจกรรมมีจำนวนเพียงพอ					
14. เจ้าหน้าที่มีความใส่ใจในการให้บริการและอำนวยความสะดวก					
15. เจ้าหน้าที่มีอัธยาศัยที่ดี					
อาหาร					
16. อาหารมีปริมาณเหมาะสมและมีคุณภาพเหมาะสม					
17. น้ำดื่มมีความสะอาดและปริมาณที่เหมาะสม					
งบประมาณ					
18. อัตราค่าลงทะเบียนมีความเหมาะสม					

3. ด้านกระบวนการ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การจัดการฝึกอบรม					
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรม					
2. หลักสูตรการฝึกอบรมมุ่งส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
3. มีการเสริมสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน					
4. มีการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสม					
5. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นตลอดการดำเนินโครงการ					
6. ในระหว่างการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือข้อบกพร่องอย่างรวดเร็ว					
การติดตามและประเมินผล					
7. มีการวัดผลก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม					
8. มีการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม					

4. ด้านผลผลิต

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผลของการฝึกอบรม					
1. ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ					
2. ท่านเห็นว่าเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดี					
3. การฝึกอบรมในครั้งนี้ท่านบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่					
5. มั่นใจว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
6. การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ทักษะคุณธรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานได้					
7. กิจกรรมในการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					
ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม					
8. ควรจัดโครงการทุกปี					
9. ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ท่านพบ ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่” ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาได้บ้าง โปรดระบุ ปัญหาที่ท่านพบ

1. ด้านสถานะแวดล้อม (Context)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ด้านกระบวนการ (Process)

.....
.....
.....
.....

.....
.....

4. ด้านผลผลิต (Product)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....