

**การประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
ของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง**

ภัทรสุดา ท้าวราช *

สุวรัฐ แลสันกลาง **

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาแก้ว พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 50 คน โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP (CIPP evaluation model) ที่ประกอบด้วยด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ร่วมกับการเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ (percentage) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และการวิเคราะห์ความเรียงจากแบบสัมภาษณ์ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม พบว่า โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำโครงการฝึกอบรม ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า โครงการมีความเหมาะสมในเรื่องของสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรมที่เหมาะสมอีกทั้งมีการกำหนดหลักสูตรที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการ พบว่า โครงการมีการจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงกัน ในแต่ละหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังช่วยพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้รู้จักปรับตัว ปรับกระบวนการความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ด้านผลผลิต พบว่า โครงการได้ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรักความสามัคคีและมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และต่อเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรักความสามัคคี รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก



คำสำคัญ : การประเมินโครงการ, ฝึกอบรมและสัมมนา, ประสิทธิภาพในการบริหารงาน

* นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

** อาจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง



**Assessment of Training and Seminar Project to Increase Administrative Efficiency of
Nakaew Municipal District, Ko Kha District, Lampang Province**

Pattarasuda Thawrach*

Suwarat Laesanklang **

Abstract

The study titled “Assessment of training and seminar project to increase administrative efficiency of Nakaew Municipal District, Ko Kha District, Lampang Province” had the objectives to assess the training and seminar project to increase administrative efficiency (TSPIAE) of Nakaew Municipal District (NMD) and to recommend guidelines to develop the TSPIAE of NMD, Ko Kha district, Lampang province. The author collected data from the executives, members of NMD council, municipal officers and hired staff totaled 50 persons and assessed the project by using CIPP (CIPP Evaluation Model) consisted of context, input factor, process and output by using an in-depth interview together with a questionnaire to collect quantitative data. Statistics for basic data analysis was percentage and for the analysis of opinion levels were means and standard deviations by using a computer package and contents analysis for interview form. The findings could be concluded as followed :

For context or environment: it was found that the project was in accord with the real needs of the trainees and it was necessary to have the training project. The overall picture of the assessment was at a high level.

For input factor: it was found that the project was suitable for the venue, materials, equipment and budget; the trainers could teach and transfer knowledge well and chose appropriate training techniques with clear curriculum in accord with the trainees’ needs and suitable training period for activities. Overall picture was assessed at a high level.

For the process: it was found that the project had arranged steps of contents in the curriculum continuously and well connectedly; each curriculum helped the trainees’ learning including developed the trainees to adjust themselves and adapted their thinking process to the present situations and worked well as a team that created harmony in the group. The overall picture was assessed at a high level.

For output: it was found that the project encouraged the trainees to have love, harmony and good attitude towards working in their assigned duties and their co-workers. The overall picture was assessed at a high level.



Keywords : Assessment Project, Training and seminar, Administrative efficiency

* Student in Master of urban and rural community administration and development, Lampang Rajabhat University

**Lecturer, Dr. urban and rural community administration and development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Lampang Rajabhat University.



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและการเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจได้สร้างแรงกดดันให้งานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของกิจการเป็นอย่างมาก ในยุคของการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์นี้เอง “คน” จึงเป็นต้นทุนสำคัญที่จะทำให้ห้องค์การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร จึงทำให้ทั้งในภาครัฐและเอกชน ต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้วย ขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) ที่จะช่วยให้บุคคลและองค์กรไปสู่เป้าหมายก็ต้องเผชิญกับความท้าทายตลอดระยะทางที่ไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น บทบาทของการบริหารทุนมนุษย์ในภาคราชการ จึงจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และปรับเปลี่ยนบทบาทจากการให้ความสำคัญกับการทำงานประจำและงานเอกสารมาเป็นการสนับสนุน ให้้องค์การสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (พิทยา บุญรุ่ง, 2554) และเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยการปฏิบัติทั้งปวงจะต้องสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

เทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งบทบาทดังกล่าวนี้ จะมีประสิทธิภาพสามารถสนองตอบต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้มากหรือน้อยนั้น ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ ถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง องค์กรนั้น ๆ ย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาแก้ว พบว่า เทศบาลตำบลนาแก้วได้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคคลที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความมั่นใจว่า ้องค์การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมีความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเพิ่มขึ้น ประกอบกับการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อดีของการดำเนินโครงการที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องนำไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตต่อไป ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาแก้ว ต้องใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากรและเวลา ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรในเทศบาล ตำบลนาแก้ว ได้เห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรมว่า เป็นภารกิจจำเป็นที่ต้องดำเนินการและทำให้มีสารสนเทศเพียงพอที่จะเสนอต่อผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ ให้ได้รับทราบถึงความเหมาะสมของการดำเนินการ รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การสนับสนุนได้อย่างเหมาะสมต่อไป



ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการประเมิน โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของ Stufflebeam หรือ CIPP model เป็นกรอบแนวคิดในการประเมิน 4 ด้าน คือ (1) ด้านบริบท (context evaluation) (2) ด้านปัจจัยนำเข้า (input evaluation) (3) ด้านกระบวนการ (process evaluation) และ (4) ด้านผลผลิต (product evaluation) เพื่อจะได้ทราบถึงความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคของโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยการฝึกอบรมและสัมมนาและนำเสนอข้อคิดเห็นแก่คณะผู้บริหารเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมิน โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
2. เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบล นาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม สมชาติ กิจขรรธย (2545) กล่าวว่า องค์กรส่วนใหญ่เลือกจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ซึ่งปีหนึ่งๆ จะมีการรับข้าราชการใหม่เข้าทำงานจำนวนมาก โดยที่บุคคลเหล่านั้นเรียนจบจากหลายสถาบันการศึกษา อีกทั้งวิชาที่เรียนกับงานที่ทำก็ไม่ตรงกัน มีความรู้ ความสามารถที่ต่างกัน และมีทัศนคติ ความรู้สึกต่อการทำงานที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดฝึกอบรมให้บุคลากรตั้งแต่แรกเข้ารับราชการ เพื่อให้การทำงานตรงตามแบบแผน นโยบาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นแบบอย่างเดียวกัน เพื่อพัฒนาข้าราชการ ด้านความรู้ วิชาการ เทคโนโลยี สมัยใหม่ และสร้างจิตสำนึกที่รัก เสียสละต่อส่วนรวม ตลอดจนการบำรุงขวัญกำลังใจข้าราชการ ให้เกิดความรู้สึกที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โครงการฝึกอบรม เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินการโครงการฝึกอบรมทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ตั้งแต่การพิจารณาปัญหา ความต้องการในการฝึกอบรม การวางแผนจัดการฝึกอบรม และผลที่เกิดจากโครงการฝึกอบรม เพื่อควบคุม ปรับปรุงโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ และเพื่อพัฒนาโครงการในอนาคตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิดและโมเดลการประเมินแบบซิปป หรือ CIPP Model ของสตีฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) (อ้างใน เขาวดี ราชขัยกุล, 2546) หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ 1)เป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การดำเนินการ และ 4) ผลกระทบ ซึ่งเป็นการประเมินสภาพการณ์ และวัตถุประสงค์ของโครงการ ปัจจัย การดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของโครงการ เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง และ

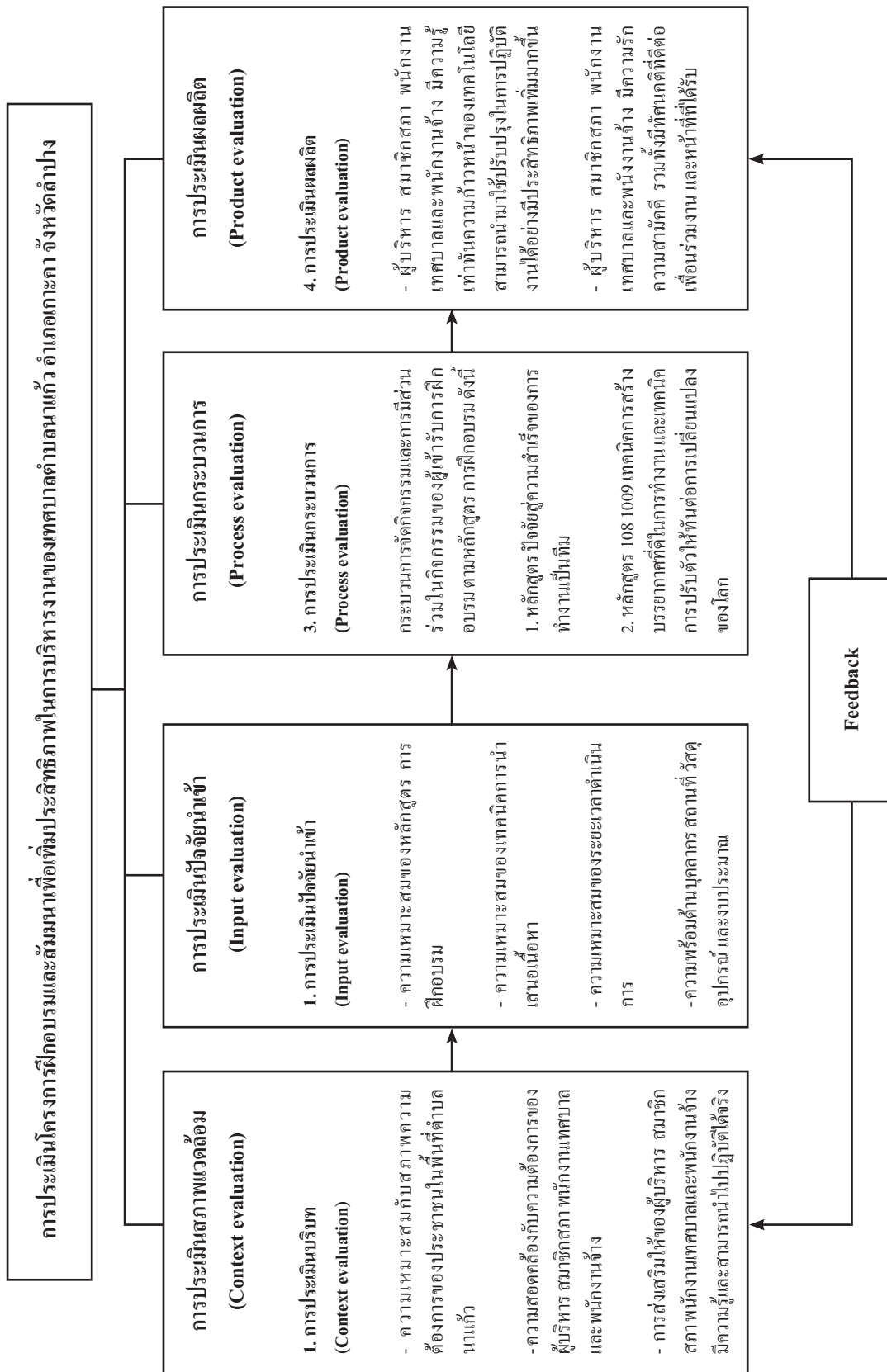
บริหารโครงการ และมีจุดเน้นที่สำคัญ คือการประเมิน เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ มีความต่อเนื่องกันในการดำเนินงานอย่างครบวงจร และย้อนกลับมาสู่รอบใหม่ของวงจร มีการระบุหรือบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ระบุ หรือบ่งชี้ไว้ มีการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว มาจัดทำให้เป็นสารสนเทศที่มีความหมายและมีประโยชน์และต้องนำไปเสนอ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดทางเลือกใหม่ หรือแนวทางดำเนินการใดๆ ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544) กล่าวว่า “คน” เป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา ซึ่งองค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ควรมีความต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกการพัฒนา ซึ่งหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ต้องให้ความรู้ประสบการณ์ ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปและเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ตลอดจนด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พริญาณ์ โคตรชมพู (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ห้องสมุดเรือนจำกรมราชทัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ห้องสมุดเรือนจำกรมราชทัณฑ์ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปป (CIPP Model) ผลการศึกษาพบว่า ด้านบริบท เกี่ยวกับความสอดคล้องของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมกับ นโยบายของราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปัจจัยนำเข้า เกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัย ด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการนำเสนอเนื้อหา ระยะเวลา การดำเนินการ และความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากร พบว่า ผู้ผ่านโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของปัจจัยนำเข้าอยู่ใน ระดับมาก ด้านกระบวนการ การดำเนินโครงการฝึกอบรม สามารถตอบสนองนโยบายกรมราชทัณฑ์ ด้าน การพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงานห้องสมุดเรือนจำ เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งข้าราชการราชทัณฑ์ส่วนใหญ่ ไม่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านผลผลิต ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าโครงการ ฝึกอบรมมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาห้องสมุดเรือนจำ และมีความรู้สึก พอใจที่ได้รับเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้วางกรอบแนวคิด ในการประเมินผล โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และสามารถนำมาเขียนอธิบายเป็นภาพกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประเภทของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ที่ร่วมโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร จำนวน 5 คน สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาแก้ว จำนวน 12 คน พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวน 33 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักการทำโครงการ และการประเมินผลโครงการ เพื่อกำหนดในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็น 4 หน่วยย่อย คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และจัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ฉบับร่างแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง กำหนดเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3.1.2 แบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้บริหารเทศบาลตำบลนาแก้ว มีประเด็นคำถาม ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เกี่ยวกับบริบทของโครงการ ปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและการประเมินผลผลิตของโครงการ



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการใช้แบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษานำหนังสือจากประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ถึงนายกเทศมนตรีตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข การดำเนินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

4.3 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของเทศบาลตำบลนาแก้ว

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ประกอบการบรรยาย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ระดับการดำเนินงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละปัจจัยและองค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว ข้อมูลที่ได้จะนำประมวลผลข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายสรุป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดการศึกษาเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว โดยเขียนเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis)

สรุปผลการวิจัย

การประเมินความคิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

การประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า ความจำเป็นที่จะต้องทำโครงการฝึกอบรม



และสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) โครงการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) ความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล ตำบลนาแก้ว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$) และโครงการฯ มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของเทศบาลตำบลนาแก้ว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$)

อนึ่ง จากการสัมภาษณ์การประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม พบว่า โครงการฝึกอบรมฯ ที่จัดขึ้นเป็นการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาแก้วและโครงการฯ ดังกล่าวยังสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และนโยบายของเทศบาลตำบลนาแก้ว

การประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการประเมิน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาออกเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า ความเหมาะสมของสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรมที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมมีความชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) คุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ เช่น การตรงต่อเวลา ความสะดวกรวดเร็ว ความเต็มใจให้บริการ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) และระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.24$)

อนึ่ง จากการสัมภาษณ์การประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า ปัจจัยนำเข้าทุกประเด็นมีความเหมาะสม ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม งบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการมีความเหมาะสม และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินกระบวนการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการประเมิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า หลักสูตร “108 1009 เทคนิคการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเทคนิคการปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก” เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$) หลักสูตร “ทำงานอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประชาชนพึงพอใจ” เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) หลักสูตร “ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม” เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) มีการจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) และปริมาณงานที่มอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติในหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$)



อนึ่ง จากการสัมภาษณ์การประเมินกระบวนการ พบว่า การฝึกอบรมโครงการดังกล่าวมีการจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาของหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงกัน และมีการสรุปผล ในภาพรวมในกิจกรรมสุดท้ายเพื่อนำเสนอแนวคิดต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหลักสูตรทุกตัว เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังช่วยพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้รู้จักปรับตัว ปรับกระบวนการความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ การประเมินผลผลิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการประเมิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า โครงการได้ส่งเสริม ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$) โครงการได้ส่งเสริมให้มีความรัก ความสามัคคี รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$) การได้รับความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$) โครงการได้ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$) โครงการได้ส่งเสริมให้มีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถนำมาใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) โครงการได้ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) โครงการได้ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและกระตือรือร้นในการทำงานและสามารถปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$) และโครงการได้ส่งเสริมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$)

อนึ่ง จากการสัมภาษณ์การประเมินผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้มาช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมถึงได้ตระหนักและเข้าใจถึงการทำงานเป็นทีม ขอมรับความแตกต่างในความสามารถของบุคคล ให้มีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นและสามารถทำงานแบบบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม (context evaluation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับ 1 คือ ความจำเป็นที่จะต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว เพราะว่าเป็นการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาแก้ว และโครงการฯ ดังกล่าวยังสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นลำดับที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม และมีการเตรียมบุคลากรให้มี



ความสามารถในอนาคตโดยการศึกษาในสถาบันการศึกษา และด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพการวางแผนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคลและมีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544) ที่กล่าวว่า “คน” เป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา ซึ่งองค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา ซึ่งหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ต้องให้ความรู้ ประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ตลอดจนด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

ด้านปัจจัยนำเข้า (input evaluation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและวิทยากรของโครงการฯ มีความรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี อีกทั้งยังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ร่วมแสดงความคิดเห็น และได้มีการใช้สื่อที่เหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมตั้งใจ สนใจและเข้าใจในรายละเอียดต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มยุรา ถิ่นวิมล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการสู่ความสำเร็จขององค์กร ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า การจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนเอกสารประกอบการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านสถานที่ฝึกอบรม และพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าสถานที่สะดวกสบาย ขนาดของห้องประชุมเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสถานที่ฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ในระดับมาก แต่ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว ครั้งนี้มีประเด็นเรื่อง ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งได้ประเมินความเหมาะสม ผลการศึกษากลับพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิรญาณ์ โคตรชมพู (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานห้องสมุดเรือนจำกรมราชทัณฑ์ ด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับความเหมาะสมของระยะเวลาการดำเนินการซึ่งพบว่า ผู้ผ่านโครงการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ (process evaluation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมโครงการดังกล่าว มีการจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาของหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงกัน และมีการสรุปผลในภาพรวม ในกิจกรรมสุดท้ายเพื่อนำเสนอแง่คิดต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแต่ละหลักสูตร เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังช่วย

พัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้รู้จักปรับตัว ปรับกระบวนการความคิด ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก่อให้เกิดความสามัคคี ในหมู่คณะ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิรญาณ์ โคตรชมพู (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานห้องสมุดเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้ผ่านโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อดีของโครงการ ฝึกอบรม 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ (1) สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ราชทัณฑ์ให้ปฏิบัติงานห้องสมุดได้ ตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์ (2) ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดเทคนิค ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานห้องสมุดเรือนจำ ระหว่างบรรณารักษ์ห้องสมุดเรือนจำ และผู้เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยตรง (3) มีเนื้อหาวิชา และรูปแบบการนำเสนอ ที่หลากหลาย ทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ประสบการณ์จากการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี การลงมือปฏิบัติ และ การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากการดำเนินโครงการฝึกอบรม สามารถตอบสนองนโยบาย กรมราชทัณฑ์ ด้านการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงานห้องสมุดเรือนจำ เหมาะสมกับสภาพ ปัจจุบัน ซึ่งข้าราชการราชทัณฑ์ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความชำนาญ และไม่ได้จบการศึกษาด้านบรรณารักษ์ การเข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ใน การปฏิบัติงานตาม ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านผลผลิต (product evaluation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นประเด็นหัวข้อในการประเมินมากเป็นลำดับที่ 1 คือ โครงการได้ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับ การอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม มีความตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทำ กิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังให้ความสนใจในเรื่องที่ฝึกอบรม และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และ เสนอแนะข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับทราบ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรวุฒิ ยืนยง (2553) ที่ศึกษาเรื่องการประเมิน โครงการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แบล็กแคนยอน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทแบล็กแคนยอน (ประเทศไทย) ด้านผลลัพธ์ พบว่า พนักงานมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสามารถนำ แนวทางที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นและเต็มใจใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างรวดเร็วขึ้น การมอบหมาย งานและการสอนงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การฝึกอบรมเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น มีการติดตามงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอยู่เสมอ มีความพอใจที่ได้รับคามยอมรับ และยกย่องจากผู้บังคับบัญชา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อแก้ไขและปรับปรุงอยู่เสมอ และงาน ที่ปฏิบัติอยู่เป็นไปตามกรอบแนวทางที่วางไว้ อนึ่งผลการประเมินที่พบว่า โครงการได้ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับ การอบรม มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และต่อเพื่อนร่วมงานนั้น ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2546) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทางความรู้และประสบการณ์ มนุษย์เราทุกคนเมื่อเรียนจบและออกไปทำงานตามองค์กรต่างๆ ตามสาขาวิชาที่ตนจบมาแล้ว ตามองค์กรต่างๆ ก็ควรจะมิ

การส่งเสริมให้ความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรของตน โดยการให้ทุนไปศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน หรืออบรม ซึ่งปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ ของรัฐบาลและเอกชน ก็ดำเนินการอยู่แล้วเมื่อบุคลากรจบการศึกษา กลับมา ก็จะได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมมาปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าแก่องค์กร ของตนต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีนี้ย่อมทำให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ได้ทันตาม วิทยาการและเทคโนโลยีปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร งานฯ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหาร สมาชิก สภาฯ และพนักงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และเพื่อให้เกิดความตระหนักถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่และ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการจัดโครงการฯ ดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการจัด ทำแผนพัฒนาและกำหนดหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม เพื่อเป็นการเตรียม ความพร้อมให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมตลอดจนด้านเทคโนโลยีที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้รับผิดชอบโครงการควรเพิ่มระยะเวลาและเพิ่มเนื้อหาในการจัดฝึกอบรมให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในแต่ละหลักสูตรอย่างเต็มที่ ส่วนด้านเนื้อหาควรเพิ่มเนื้อหา หลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของตนเอง และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานในหน้าที่และสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชน

รายการอ้างอิง

กรวุฒิ ยืนยง (2553) การประเมินโครงการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แบตเตอรี่เคมยอน

(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์) : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ทศพร วงศ์ทะกัณท์ (2550) การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เขาวดี ราชชัยกุล (2546) การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544) กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พิทยา บุญรุ่ง (2554) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

พิรญาณ์ โศตรชมพู (2553) การประเมินโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานห้องสมุดเรือนจำกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) การบริหารการฝึกอบรม. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.

มยุรา ถิ่นวิมล (2550) การประเมินโครงการสู่ความสำเร็จขององค์กร. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมชาติ กิจยรรยง (2545) เทคนิคการเป็นวิทยากร. กรุงเทพมหานคร: มัลติมีเดียเซ็นเทคโนโลยี.

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2546) หลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง