

คำอธิบาย

เพื่อให้การจัดทำเอกสารการศึกษาเชิงวิจัยของวิทยาลัยการปกครองมีรูปแบบเดียวกัน มีวิธีการเขียนที่เป็นมาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับตามหลักวิชาการ วิทยาลัยการปกครองจึงได้กำหนดรูปแบบและวิธีการจัดทำเอกสารการศึกษาเชิงวิจัยสำหรับหลักสูตรนายอำเภอ และหลักสูตรการศึกษาอบรมอื่นๆ (ถ้ามี) โดยในคู่มือฉบับนี้จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ รูปแบบเอกสารการศึกษาเชิงวิจัย และ ส่วนที่ ๒ วิธีการพิมพ์เอกสารการศึกษาเชิงวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ ๑ รูปแบบเอกสารการศึกษาเชิงวิจัย ประกอบด้วย ๓ ส่วนย่อย ได้แก่

ส่วนที่ ๑.๑ หน้าปกและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- ๑.๑.๑ หน้าปกเอกสารการศึกษาเชิงวิจัย
- ๑.๑.๒ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
- ๑.๑.๓ สารบัญ (รวมทั้ง สารบัญตาราง และสารบัญภาพ ถ้ามี)

ส่วนที่ ๑.๒ ส่วนเนื้อหาการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

- ๑.๒.๑ บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย
 - ๑) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
 - ๒) วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
 - ๓) ขอบเขตของการศึกษาวิจัย
 - ๔) ข้อตกลงเบื้องต้น และหรือ ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัย
 - ๕) นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
 - ๖) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- ๑.๒.๒ บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
 - ๑) แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาวิจัย ได้แก่ นิยามศัพท์ ความหมาย หลักการ รูปแบบ กระบวนการ วิธีการ โครงสร้าง หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีนั้น (ทั้งของไทยและของต่างประเทศ พร้อมบทสรุปเป็นแนวคิดของนักศึกษา)
 - ๒) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย (ทั้งของไทยและของต่างประเทศ พร้อมบทสรุปเป็นแนวคิดของนักศึกษา)
 - ๓) บทสรุปแนวคิดทฤษฎีที่ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- ๑.๒.๓ บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย
 - ๑) วิธีการศึกษาวิจัย
 - ๒) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง
 - ๓) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ๔) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
 - ๕) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๑.๒.๔ บทที่ ๔ ผลการศึกษา ประกอบด้วย

- ๑) รายละเอียดทั่วไปของข้อมูล
- ๒) รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑.๒.๕ บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย

- ๑) สรุปผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
- ๒) ข้อเสนอแนะ (เพื่อการบริหาร และเพื่อการศึกษาวิจัย)

ส่วนที่ ๑.๓ รายการอ้างอิงและภาคผนวก ประกอบด้วย

๑.๓.๑ รายการอ้างอิง

๑.๓.๒ ภาคผนวก

๑.๓.๓ ประวัติผู้ศึกษาวิจัย

ส่วนที่ ๒ วิธีการพิมพ์เอกสารการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ๔ ส่วนย่อย ได้แก่

ส่วนที่ ๒.๑ การพิมพ์เอกสาร การศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

- ๒.๑.๑ ตัวพิมพ์ และกระดาษที่ใช้พิมพ์
- ๒.๑.๒ การเว้นระยะขอบกระดาษ
- ๒.๑.๓ การเว้นระยะระหว่างบรรทัด

ส่วนที่ ๒.๒ การแบ่งบทและหัวข้อในแต่ละบท ประกอบด้วย

- ๒.๒.๑ การแบ่งบท
- ๒.๒.๒ การแบ่งหัวข้อในแต่ละบท

ส่วนที่ ๒.๓ การพิมพ์ตาราง รูปภาพ แผนภูมิ แผนที่ และกราฟ

ส่วนที่ ๒.๔ วิธีการอ้างอิง และการพิมพ์รายการอ้างอิง

๒.๔.๑ วิธีการอ้างอิง

๒.๔.๒ การพิมพ์รายการอ้างอิง

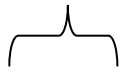
๒.๔.๓ การใช้คำย่อ และเครื่องหมายวรรคตอน

โดยมีรายละเอียดตามตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตัวอย่าง

ส่วนที่ ๑ รูปแบบเอกสารการศึกษาเชิงวิจัย

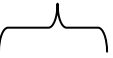
(เว้นระยะห่างจากขอบกระดาษบน และขอบกระดาษล่าง ๒.๕๐ ซม.)



(เว้นระยะขอบกั้นหน้า ๓.๕๐ ซม.)
ซม.)



(เว้นระยะขอบกั้นหลัง ๒.๕๐



ชื่อเรื่อง.....

(รูปแบบตัวอักษร TH SarabunIT๙ ตัวหนา ขนาดตัวอักษร ๒๒)



(เว้นระยะห่าง ๕ บรรทัด ขนาด ๑๒ พอยท์ต่อหนึ่งบรรทัด)

ชื่อ-สกุลนักศึกษา.....

(ตัวอักษร TH SarabunIT๙ ตัวหนา ขนาดตัวอักษร ๒๐)

(เว้นระยะห่าง ๑ บรรทัด)

รหัสประจำตัวนักศึกษา.....

(ตัวอักษร TH SarabunIT๙ ตัวหนา ขนาดตัวอักษร ๑๘)



(เว้นระยะห่าง ๖ บรรทัด)

เอกสารการศึกษาเชิงวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอ

รุ่นที่.....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....

วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

(ตัวอักษร TH SarabunIT๙ ตัวหนา ขนาดตัวอักษร ๑๘)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เกริ่นนำวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย (อย่างย่อ)

การศึกษาวิจัยโครงการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองประจำปึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองจำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ (๑) หลักสูตรนายอำเภอทบทวนรุ่นที่ ๑๗ และรุ่นที่ ๑๘ (๒) หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ และรุ่นที่ ๗๒ และ (๓) หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒ และ ๒) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง

อธิบายวิธีการศึกษาวิจัย (อย่างย่อ)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร คือ ค่าแครมเมอร์วี (Cramer's V) โดยทำการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง และมิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม โดยประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ผลการศึกษาวิจัยหรือสิ่งที่ค้นพบตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (อย่างย่อ)

ผลการศึกษามีสาระสำคัญสามารถสรุปเป็นตารางจำแนกเป็นมิติตามรายหลักสูตรได้ดังนี้

๑. หลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ และรุ่นที่ ๑๘

มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๑ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
๑.การเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๗.๑๕	๒๒.๔๐	๗.๔๕	๓.๐๐	-

การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน ในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็น การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
๒.การนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจการปฏิบัติงานไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๓๘.๘๐	๔๗.๗๖	๑๑.๙๔	๑.๕๐	-
๓.การนำความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔๗.๗๖	๔๔.๗๗	๕.๙๗	๑.๕๐	-
๔.การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๓๘.๘๐	๔๓.๒๘	๑๔.๙๒	๑.๕๐	๑.๕๐

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V) พบว่า

- ๑) เพศมีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์
ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้าน
การนำปัจจัยที่เป็น พันธกิจการปฏิบัติงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V = ๐.๓๔๑, p = ๐.๐๐๐) โดย
มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก
- ๒) เพศมีความสัมพันธ์กับ การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V = ๐.๔๑๙, p =
๐.๐๑๙) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ๓) ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับ การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V = ๐.๔๑๐, p =
๐.๐๒๔) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และ
ด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม

ตารางที่ ๒ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในภาพรวมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน	ร้อยละของระดับความเห็น ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		
	ดีขึ้น อย่างมาก	ดีขึ้น	เหมือนเดิม
๑. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <u>ด้านการปฏิบัติตน</u>	๕๕.๒๐	๔๑.๘๐	๓.๐๐
๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <u>ด้านการปฏิบัติงาน</u>	๕๓.๗๐	๔๔.๘๐	๑.๕๐
๓. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <u>ด้านหน่วยงาน</u>	๔๓.๓๐	๕๓.๗๐	๓.๐๐

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V) พบว่า

๑) ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V=๐.๓๑๓, p=๐.๐๔๑) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย

๒) ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ (Cramer's V=๐.๔๑๔, p=๐.๐๐๑) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

๓) ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V=๐.๓๑๔, p=๐.๐๔๐) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย

๒. หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ และรุ่นที่ ๗๒

มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๓ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การนำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
๑.การนำความรู้ เรื่องการพัฒนาตนเองของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔๒.๙๗	๔๒.๑๕	๑๔.๘๘	-	-
๒.การนำความรู้ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๗๑.๙๐	๒๓.๔๒	๔.๔๑	๐.๒๗	-
๑) สมรรถนะหลัก ๕ ประการ	๗๖.๘๖	๒๐.๖๖	๒.๔๘	-	-
๒) สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ประการ	๗๔.๓๘	๒๓.๑๔	๒.๔๘	-	-
๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ประการ	๖๔.๔๖	๒๖.๔๕	๘.๒๖	๐.๘๓	-
๓.การนำความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๖.๔๕	๔๑.๓๒	๒๓.๑๔	๖.๖๑	๒.๔๘
๔.การนำความรู้ เกี่ยวกับงานของนายอำเภอไปใช้	๒๗.๒๗	๓๘.๘๔	๒๓.๖๗	๗.๔๔	๒.๔๘

ในการปฏิบัติงาน					
๕.การนำความรู้ฯ เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔๘.๗๖	๔๒.๑๕	๙.๐๙	-	-
๖.การนำความรู้ฯ เกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๕.๒๙	๒๗.๒๗	๖.๖๑	๐.๘๓	-

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V) พบว่า

- ๑) ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการนำความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ (Cramer's V =๐.๓๔๖, p = ๐.๐๐๐) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย
- ๒) ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการนำความรู้เกี่ยวกับงานของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ (Cramer's V =๐.๓๔๒, p = ๐.๐๐๐) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย

มิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม

ตารางที่ ๔ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอโดยภาพรวม

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอ	ร้อยละของระดับความเห็น ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		
	ดีขึ้น อย่างมาก	ดีขึ้น	เหมือนเดิม
๑. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านการปฏิบัติตน</i>	๕๕.๖๔	๓๙.๕๒	๔.๘๔
๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านการปฏิบัติงาน</i>	๕๖.๔๕	๓๘.๗๑	๔.๘๔
๓. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านหน่วยงาน</i>	๔๔.๓๕	๕๐.๘๑	๔.๘๔

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V)

พบว่า

เพศมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ (Cramer's V=๐.๓๙๗, p=๐.๐๐๐) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย

๓. หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒

มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๕ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การนำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
๑.ด้านการนำความรู้ความเข้าใจในภารกิจอำนาจหน้าที่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๑.๘๐	๕๐.๙๐	๒๓.๖๐	๓.๖๐	-
๒.ด้านการนำสมรรถนะประจำตำแหน่งไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๓.๖๐	๓๒.๗๐	๓.๖๐	-	-
๓.ด้านการนำแนวคิดและวิสัยทัศน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๖.๔๐	๔๓.๖๐	๑๖.๔๐	๑.๘๐	๑.๘๐
๔.ด้านการนำทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๗๒.๗๐	๒๕.๕๐	๑.๘๐	-	-

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V) พบว่า

- ๑) รุ่นที่สำเร็จการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น การนำความรู้ความเข้าใจในภารกิจอำนาจหน้าที่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (Cramer's V = ๐.๕๑๐ .p = ๐.๐๐๓) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ๒) อายุมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็นการนำสมรรถนะประจำตำแหน่งไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (Cramer's V = ๐.๔๑๓ .p = ๐.๐๐๕) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม

ตารางที่ ๖ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในภาพรวมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรปลัดอำเภอ	ร้อยละของระดับความเห็น ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		
	ดีขึ้น อย่างมาก	ดีขึ้น	เหมือนเดิม
๑. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านการปฏิบัติตน</i>	๔๑.๘๐	๕๒.๗๐	๕.๕๐
๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านการปฏิบัติงาน</i>	๔๙.๑๐	๔๓.๖๐	๗.๓๐
๓. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านหน่วยงาน</i>	๓๒.๗๐	๖๑.๘๐	๕.๕๐

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V) พบว่า

- ๑) ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้าน
การปฏิบัติตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (Cramer's $V=0.๔๔๙$,
 $p=0.00๕$) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ๒) ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้าน
การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (Cramer's $V=0.๔๓๐$,
 $p=0.00๙$) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ๓) ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ด้านการปฏิบัติตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's
 $V=0.๓๘๙$, $p=0.0๓๔$) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ (อย่างย่อ)

สำหรับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่สำคัญ อาทิ ปัญหาองค์ความรู้ที่ได้จากตำรา
เรียนทางวิชาการส่วนใหญ่ไม่ครอบคลุมบริบทของสภาพปัญหาในแต่ละท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดปัญหาในการ
แปลงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จึงควรเน้นการนำสภาพข้อเท็จจริงของแต่ละท้องถิ่นมาวิเคราะห์เป็น
บทเรียนประกอบการฝึกอบรมด้วย จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการปฏิบัติงานในพื้นที่จริง เป็นต้น

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	(ก-จ)
บทที่	
๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....	๑
๑.๓ ขอบเขตการศึกษาวิจัย.....	๑
๑.๔ ข้อตกลงเบื้องต้น และหรือ ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัย.....	๒
๑.๕ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	๒
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๒
๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๔
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	๔
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....	๗
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม.....	๑๑
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม.....	๑๔
๒.๕ การประเมินโครงการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง.....	๑๘
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๒๐
๒.๗ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	๓๐
๓ ขอบเขตและวิธีการศึกษา.....	๓๑
๑. วิธีการศึกษาวิจัย.....	๓๑
๒. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง.....	๓๑
๓. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๓๑
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	๓๓
๕. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๓
๔ ผลการศึกษา.....	๓๔
๑. หลักสูตรนายอำเภอทบทวน (รุ่นที่ ๑๗ และ รุ่นที่ ๑๘).....	๓๔
๑.๑ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๓๔	
๑.๑.๑. ข้อมูลทั่วไป.....	๓๕
๑.๑.๒ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	๓๖

บทที่ หน้า

๑.๑.๓. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร	๔๐
๑.๒ มิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงานและด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม....	
หลักสูตรนายอำเภอทบทวน.....	๔๑
๑.๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๔๒
๑.๒.๒ ผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงานและด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน	๔๓
๑.๒.๓. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร	๔๖
๑.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ และ รุ่นที่ ๑๘	๔๗
๒. หลักสูตรนายอำเภอทบทวน (รุ่นที่ ๗๑ และ รุ่นที่ ๗๒).....	๔๙
๒.๑ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	๕๐
๒.๑.๑. ข้อมูลทั่วไป	๕๐
๒.๑.๒ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕๑
๒.๑.๓ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร	๖๐
๒.๒ มิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการ.....ปฏิบัติงานและด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม....	
หลักสูตรนายอำเภอ.....	๖๒
๒.๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๖๒
๒.๒.๒ ผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงานและด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอ.....	๖๔
๒.๒.๓ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร	๖๗
๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอรุ่นที่ ๗๑ และ รุ่นที่ ๗๒	๖๘
๓. หลักสูตรปลัดอำเภอ (รุ่นที่ ๑๙๑ และ รุ่นที่ ๑๙๒)	๗๑
๓.๑ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	๗๑

บทที่ หน้า

๓.๑.๑	ข้อมูลทั่วไป	๗๒
๓.๑.๒	ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๗๓
๓.๑.๓	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร	๗๗
๓.๒	มิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการ ปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรปลัดอำเภอ.....	๗๘
๓.๒.๑	ข้อมูลทั่วไป	๗๙
๓.๒.๒	ผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ปลัดอำเภอ.....	๘๐
๓.๒.๓	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร	๘๓
๓.๓	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และ รุ่นที่ ๑๙๒	๘๕
๕	สรุปและข้อเสนอแนะ.....	๘๙
๑.	ผลการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง	๘๙
๑.๑	หลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ และ รุ่นที่ ๑๘.....	๘๙
๑.๒	หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ และ รุ่นที่ ๗๒.....	๙๑
๑.๓	หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และ รุ่นที่ ๑๙๒.....	๙๒
๒.	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม	๙๓
๓.	ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร	๙๕
บรรณานุกรม.....		๙๖

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
๔-๑ กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามรุ่นและประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน	๓๔
๔-๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามหลักสูตรนายอำเภอทบทวน (ผู้ผ่านการฝึกอบรม) ๓๕	
๔-๓ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวนในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๖
๔-๔ การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน “ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน”	๓๗
๔-๕ การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน “ด้านการนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจจากการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน”	๓๘
๔-๖ การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน “ด้านนำความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน”	๓๙
๔-๗ การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน “ด้านการนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการ ปฏิบัติ”	๔๐
๔-๘ แสดงความสัมพันธ์ของเพศกับการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน “ด้านการนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจการปฏิบัติงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน”	๔๐
๔-๙ แสดงความสัมพันธ์ของเพศกับการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน “ด้านการนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน”	๔๑
๔-๑๐ แสดงความสัมพันธ์ของตำแหน่งกับการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน “ด้านการนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน”	๔๑
๔-๑๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามหลักสูตรนายอำเภอทบทวน (ผู้บังคับบัญชา) ๔๒	
๔-๑๒ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในภาพรวมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอ ทบทวน.....	๔๓

สารบัญรูปภาพและแผนภูมิ

ภาพ	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์ของวงจรการฝึกอบรม....	๖
แผนภูมิที่ ๒ รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน ของการประเมิน.....	๑๔
แผนภูมิที่ ๓ การประเมินตามโมเดล CIPP	๑๖
แผนภูมิที่ ๔ โมเดลการตัดสินใจแบบการเผชิญหน้า.....	๑๖
แผนภูมิที่ ๕ โมเดลความเป็นระบบของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม	๑๗
แผนภูมิที่ ๖ วงจรการประเมินโครงการฝึกอบรม.....	๑๘
แผนภูมิที่ ๗ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	๓๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการของกรมการปกครอง โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attitude) และสมรรถนะ (Competency) ของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ รวมทั้ง สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้บริบทเชิงวาระแห่งชาติ (National agenda) เชิงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Functional agenda) และเชิงการปฏิบัติในระดับพื้นที่ (Area agenda) ทั้งนี้ การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตรและระบบงานฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองให้สามารถสนองต่อภารกิจและอำนาจหน้าที่ภายใต้ระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ รวมทั้งสามารถรับมือกับสภาพปัญหาและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ ปัญหาอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ปัญหาภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงและสร้างความเสียหายอย่างมาก ปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาอบรมของวิทยาลัยการปกครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกบริบทงานของกรมการปกครอง วิทยาลัยการปกครอง จึงได้จัดทำโครงการติดตามและประเมินผลการศึกษาอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน หลักสูตรนายอำเภอ และหลักสูตรปลัดอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓ ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาวิจัยโครงการติดตามและประเมินผลการศึกษาอบรมของวิทยาลัยการปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๓ หลักสูตรได้แก่ นายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ และรุ่นที่ ๑๘ หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ และรุ่นที่ ๗๒ และหลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒ โดยทำการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมใน ๒ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทักษะ (Attitude) สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลจากผู้ที่ผ่านมาการฝึกอบรมโดยตรง

มิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้าน
หน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม โดยประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรคือผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของวิทยาลัยการปกครองทั้ง ๓ หลักสูตร
และผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม ได้แก่

- ๑) หลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ (๔๙ คน) และ รุ่นที่ ๑๘ (๕๑ คน) จำนวน
๒ รุ่น
 - นักศึกษา จำนวน ๑๐๐ คน
 - ผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๐๐ คน
- ๒) หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ (๘๕ คน) และ รุ่นที่ ๗๒ (๙๐ คน) จำนวน ๒ รุ่น
 - นักศึกษา จำนวน ๑๗๕ คน
 - ผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๗๕ คน
- ๓) หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ (๖๒ คน) และรุ่นที่ ๑๙๒ (๖๒ คน) จำนวน ๒ รุ่น
 - นักศึกษา จำนวน ๑๒๔ คน
 - ผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๒๔ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

เก็บรวบรวมข้อมูลภายในเขตจังหวัดและอำเภอที่ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมปฏิบัติ
ราชการอยู่

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากประชากรที่ผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตรของวิทยาลัย
การปกครองทั้ง ๓ หลักสูตร โดยมีกำหนดดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.
๒๕๕๖

๑.๔ ข้อตกลงเบื้องต้นของการศึกษาวิจัย (ข้อจำกัด)

เนื่องจากหลักสูตรปลัดอำเภอซึ่งทำการศึกษาอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ มี
ทั้งสิ้นจำนวน ๑๐ รุ่น คือ รุ่นที่ ๑๘๓ ถึงรุ่นที่ ๑๙๒ รุ่นละ ๖๒ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๒๐ คน แต่
เนื่องจากระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีไม่มากนัก ประกอบกับงบประมาณที่ได้รับการ
จัดสรรมีจำนวนจำกัด คณะผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างหลักสูตรปลัดอำเภอ เฉพาะรุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่
๑๙๒ เท่านั้น

๑.๕ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

“หลักสูตร” หมายถึง แบบหรือชุดของโครงสร้างการศึกษาหรือ การฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย
ชุดวิชา เนื้อหาวิชา วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาหรือฝึกอบรม ระยะเวลาการศึกษาหรือฝึกอบรม
ภายในบริบทของการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือความสามารถของบุคลากรหรือผู้ที่เข้ารับ
การศึกษาหรือฝึกอบรมในหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งในที่นี้หมายถึง หลักสูตรนายอำเภอทบทวน หลักสูตร
นายอำเภอ และหลักสูตรปลัดอำเภอ

๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งทำให้ทราบว่าผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมได้มีการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะที่ได้รับจากการศึกษาอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบงานฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองให้ตอบสนองต่อความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครองต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยโครงการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนหลักสูตรนายอำเภอ และหลักสูตรปลัดอำเภอประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น มีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ได้แก่ ๑) แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ๒) แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม ๓) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม ๔) การประเมินโครงการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง ๕) แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรที่ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม และ ๖) กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

๒.๑.๑ ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งต่ออีกอย่างหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายความหมาย ดังนี้

พัฒนา สุขประเสริฐ(๒๕๔๐ : ๔) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการสำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (๒๕๔๖ : ๑๑) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) อันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (๒๕๔๘ : ๗) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม

ทองฟู ชินะโชติ (อ้างถึงใน สุรพล ไมยวงษ์, ๒๕๓๖ : ๑๔) ให้นิยามว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในอันที่จะเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ (Attitude) และความเข้าใจ (Understanding) พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง เพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการทำงานและเป็นขบวนการที่มีระเบียบและระบบเพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร

Terpey (๑๙๕๙ : ๑๕๔ อ้างถึงใน สาธิต บำเพ็ญ, ๒๕๓๙ : ๑๙) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการในการพัฒนาทักษะ นิสัย ความรู้ และทำทีในตัวพนักงาน โดยมีความมุ่งหมายจะเพิ่มพูนการปฏิบัติงานของพนักงานในตำแหน่งปัจจุบันนี้ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการเตรียมคนงานสำหรับตำแหน่งในอนาคตอีกด้วย

Flippo (๑๙๖๖ : ๒๐๑ อ้างถึงใน สาธิต บำเพ็ญ, ๒๕๓๙ : ๑๙) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ไม่สิ้นเปลืองเงิน เวลาโดยเปล่าประโยชน์

๒.๑.๒ ประเภทของการฝึกอบรม

การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้ตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑.๒.๑ การจำแนกโดยยึดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ แบ่งการฝึกอบรมได้เป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) เพื่อยกระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สูงขึ้น ให้รู้กว้างขวางและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะรวมถึงเรื่องต่าง ๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะรู้ เช่น ปัญหาทางกฎหมาย การบริหารงานในแขนงอื่น ๆ หรือเรื่องราวที่เป็น ที่สนใจ (Hot issues) เป็นต้น

๒) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude Development) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงาน การปฏิบัติงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม จึงมุ่งไปในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ เช่น จิตวิทยา แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ กระบวนการกลุ่มทั้งแบบรูปนัย (Formal Group) และอรูปนัย (Informal Group) มนุษยสัมพันธ์ นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น

๓) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ (Skill Development) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชำนาญเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ว่าจะ เป็นทักษะในงานที่ต้องใช้ฝีมือ แรงงาน (Performance Skill) หรือทักษะด้านการใช้ความสามารถทางสมอง (Mental Skill) เช่น ความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาหรือการบริหารงาน การฝึกอบรมประเภทนี้ต้องใช้วิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมโดยการให้งาน (On the job Training) การฝึกอบรมในห้องทดลอง ปฏิบัติงาน (Vestibule Training) การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) หรือการฝึกงาน (Internship Training) เป็นต้น

๒.๑.๒.๒ การจำแนกโดยใช้ระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ แบ่งการอบรมได้เป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมแรกที่ใช้สำหรับผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ในองค์กรต่างๆ โดยอาจจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ย้าย หรือโอนจากองค์กรอื่นหรือภายในองค์กรเองก็ตาม

๒) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องไปปฏิบัติต่อไป และบุคลากรใดที่ได้รับการฝึกอบรมประเภทนี้แล้ว ย่อมแสดงว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมายต่อไป

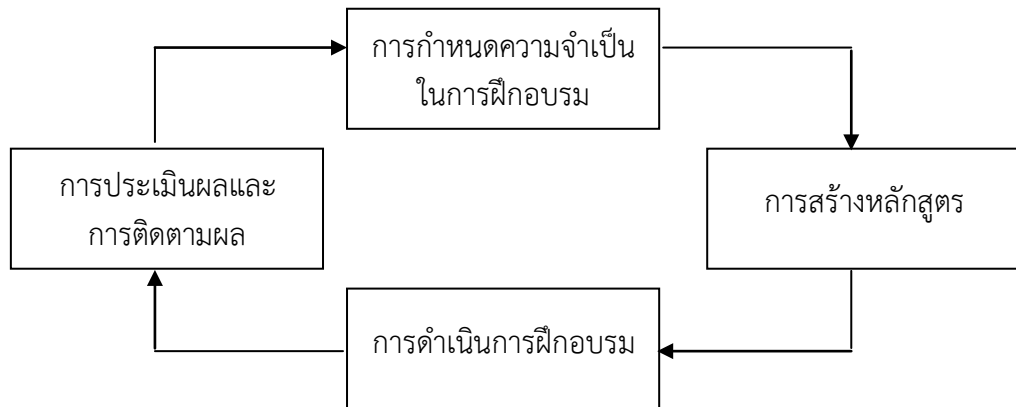
๓) การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (In-service Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าทำงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อให้ นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจ

๔) การฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Pre-Promotion Training) เป็นการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือโอนย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงาน ที่ผิดแผกแตกต่างไปจากหน้าที่เดิม เช่น มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น กว่าเดิม กรณีเช่นนี้องค์กร ต่าง ๆ จึงมักนิยมจัดโครงการฝึกอบรมประเภทนี้ขึ้นให้แก่ผู้ที่เข้ารับ ตำแหน่ง ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กรได้ว่า เมื่อบุคคลนั้นเข้ารับตำแหน่งใหม่แล้วจะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเกิดผลดี ต่อองค์กรมากที่สุด

๒.๑.๓ วงจรการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดผลต่างๆ ซึ่ง George Odiorne เรียกว่า “ระบบ ไหลเวียนของการฝึกอบรม” (Cybernetic System of Training) มีลักษณะการดำเนินการที่สำคัญ ๔ ขั้นตอน ได้แก่

๑. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
๒. การสร้างหลักสูตร
๓. การดำเนินการฝึกอบรม
๔. การประเมินผลและการติดตามผล



แผนภูมิที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์ของวงจรการฝึกอบรม

ที่มา : Odiorne, ๑๙๗๐ : ๗๕ อ้างถึงใน วนิดา กมลกุลอาจารย์, ๒๕๓๗ : ๑๖

.

.

.

ทั้งนี้ อาจสรุปได้ว่า “หลักสูตร” หมายถึง แบบหรือชุดของโครงสร้างการศึกษาหรือ การฝึกอบรม ที่ประกอบด้วยชุดวิชา เนื้อหารายวิชา วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาหรือฝึกอบรม ระยะเวลา การศึกษาหรือฝึกอบรม ภายในบริบทของการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือความสามารถ ของบุคลากรหรือผู้ที่เข้ารับการศึกษหรือฝึกอบรมในหลักสูตรนั้น ๆ

.

.

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

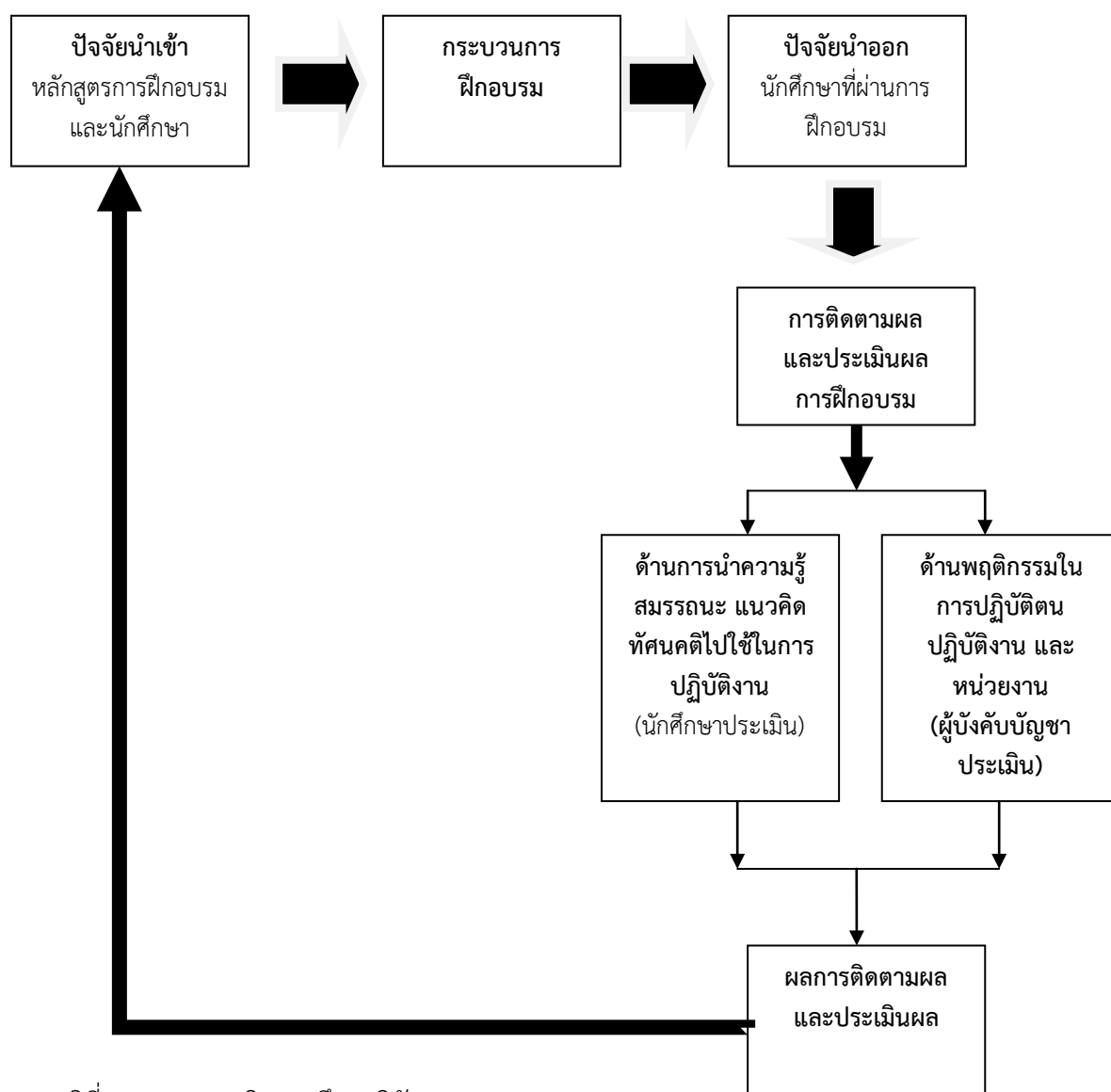
.

๒.๗ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการติดตามประเมินผลดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปเป็นกรอบแนวคิด ได้ว่า การติดตามและประเมินผลการศึกษาโครงการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๓ หลักสูตรได้แก่ นายอำเภอทบทวน หลักสูตรนายอำเภอ และหลักสูตรปลัดอำเภอ ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ (Systems theory) คือทำการประเมินผลผลิตที่ได้ภายหลังจากฝึกอบรมใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ ประเมินผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง และมิติที่ ๒ ประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้จะทำการติดตามประเมินผลใน ๒ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ประเมินผลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม)
- ๒) ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังจากผ่านการฝึกอบรม (ประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

มีรายละเอียดกรอบแนวคิดดังแผนภูมิที่ ๗



แผนภูมิที่ ๗ กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย

๑. วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย โครงการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองประจำปิงปวงประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนักศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม ในหลักสูตรหลักประจำปิงปวงประมาณ ๒๕๕๕ จำนวน ๓ หลักสูตรได้แก่ ๑) นายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ และรุ่นที่ ๑๘ ๒) หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ และรุ่นที่ ๗๒ และ ๓) หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒ โดยทำการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง และมิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม โดยประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม โดยมีขอบเขตและวิธีการศึกษา ดังนี้

๒. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โครงการ ติดตามและประเมินผลการ ฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองประจำปิงปวงประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบด้วย ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองทั้ง ๓ หลักสูตร ได้แก่

- ๑) หลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ (๔๙ คน) และ รุ่นที่ ๑๘ (๕๑ คน) จำนวน ๒ รุ่น
 - นักศึกษาฯ จำนวน ๑๐๐ คน
 - ผู้บังคับบัญชา ๑ จำนวน ๑๐๐ คน
- ๒) หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ (๘๕ คน) และ รุ่นที่ ๗๒ (๙๐ คน) จำนวน ๒ รุ่น
 - นักศึกษา ๑ จำนวน ๑๗๕ คน
 - ผู้บังคับบัญชา ๑ จำนวน ๑๗๕ คน
- ๓) หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ (๖๒ คน) และรุ่นที่ ๑๙๒ (๖๒ คน) จำนวน ๒ รุ่น
 - นักศึกษาฯ จำนวน ๑๒๔ คน
 - ผู้บังคับบัญชาฯ จำนวน ๑๒๔ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างและใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นขนาดตัวอย่าง โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

๓. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังนักศึกษาฯ และผู้บังคับบัญชาฯ ตามบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรทุกคน

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก) โดยในแต่ละหลักสูตรประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน ๒ ชุด คือ

๒.๑ ชุดที่ ๑ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรม ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลจากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง ประกอบด้วย ๓ ส่วน ข้อคำถาม ได้แก่

๑) ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ชื่อตำแหน่ง ระดับ ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรรุ่นที่

๒) ส่วนที่ ๒ การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นข้อคำถามที่วัดระดับคะแนนความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) ๕ ระดับคะแนนความเห็น ดังนี้

ระดับความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	คะแนนที่ได้
นำไปใช้มาก	๕
นำไปใช้ค่อนข้างมาก	๔
นำไปใช้ปานกลาง	๓
นำไปใช้ค่อนข้างน้อย	๒
นำไปใช้น้อย	๑

หลังจากนั้นจะนำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อคำถามมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อปรับเป็นระดับความเห็นในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานใน ๕ ระดับความเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยที่ได้	ระดับความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๑.๐๐ - ๑.๘๐	นำไปใช้น้อย
๑.๘๑ - ๒.๖๑	นำไปใช้ค่อนข้างน้อย
๒.๖๒ - ๓.๔๒	นำไปใช้ปานกลาง
๓.๔๓ - ๔.๒๓	นำไปใช้ค่อนข้างมาก
๔.๒๔ - ๕.๐๐	นำไปใช้มาก

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร ของวิทยาลัยการปกครอง ซึ่งจัดทำเป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended) ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการฝึกอบรม ด้านวิทยากร และด้านอื่น ๆ

๒.๒ ชุดที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรม ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม โดยประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๑) ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ชื่อตำแหน่ง ระดับ ผู้ได้บังคับบัญชาผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรรุ่นที่การเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม

๒) ส่วนที่ ๒ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเป็นข้อคำถามที่วัดระดับคะแนนความเห็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) ๕ ระดับคะแนนความเห็น ดังนี้

ระดับความเห็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	คะแนนที่ได้
ดีขึ้นอย่างมาก	๕
ดีขึ้น	๔
เหมือนเดิม	๓
ควรปรับปรุง	๒
ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง	๑

หลังจากนั้นจะนำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อคำถามมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อปรับเป็นระดับความเห็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมใน ๕ ระดับความเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยที่ได้	ระดับความเห็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
๑.๐๐ - ๑.๘๐	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
๑.๘๑ - ๒.๖๑	ควรปรับปรุง
๒.๖๒ - ๓.๔๒	เหมือนเดิม
๓.๔๓ - ๔.๒๓	ดีขึ้น
๔.๒๔ - ๕.๐๐	ดีขึ้นอย่างมาก

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรของวิทยาลัยการปกครอง ซึ่งจัดทำเป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended)

๕. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร คือ ค่าแครมเมอร์วี (Cramer's V)

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยโครงการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งทำการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมจำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่

๑) นายอำเภอทบทวนรุ่นที่ ๑๗ และรุ่นที่ ๑๘ ๒) หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ และรุ่นที่ ๗๒ และ

๓) หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒ โดยทำการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง และมิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม โดยประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม ผลการศึกษามีสามารถอธิบายจำแนกได้ตามแต่ละหลักสูตร ดังต่อไปนี้

๑. หลักสูตรนายอำเภอทบทวน (รุ่นที่ ๑๗ และ รุ่นที่ ๑๘)

ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างหลักสูตรนายอำเภอทบทวนจำนวน ๒ รุ่น ดังนี้ ดูตารางที่ ๔-๑

- นักศึกษา รุ่นที่ ๑๗ จำนวน ๔๙ คน และ รุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๕๑ คน รวม ๑๐๐ คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน ๖๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๖๗
- ผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ ๑๗ จำนวน ๔๙ คน และ รุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๕๑ คน รวม ๑๐๐ คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน ๖๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๖๗

ตารางที่ ๔-๑ กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามรุ่นและประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามหลักสูตรนายอำเภอทบทวน

กลุ่มตัวอย่าง	หลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่		รวม (คน)	ตอบกลับ (คน)
	๑๗	๑๘		
๑. นักศึกษาผู้ผ่านการฝึกอบรม	๓๗	๓๐	๑๐๐	๖๗
๒. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม	๔๙	๕๑	๑๐๐	๖๗

ปรากฏผลการศึกษาค้นคว้าติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน (รุ่นที่ ๑๗ และ รุ่นที่ ๑๘) จำแนกตามมิติของการประเมินผลได้ ดังต่อไปนี้

๑.๑ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลในมิติที่ ๑ นี้ ใช้วิธีการประเมินผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน (รุ่นที่ ๑๗ และ รุ่นที่ ๑๘) ปรากฏผลดังนี้

๑.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖๗ คน เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน ๖๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๙๗ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐

มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี มากที่สุดจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๔ รองลงมาคือมีอายุ ๔๖-๕๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๐ และมีอายุ ๔๐-๔๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๖

มีอายุราชการ ๓๑ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๑ รองลงมาคือมีอายุราชการ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘๕ มีอายุราชการ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๖ และ อายุราชการ ๑๖-๒๐ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๘

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๐ รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๐ และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๐

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ระดับอำนวยการต้น มากที่สุด จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๐ ที่เหลือดำรงตำแหน่งอื่น ๆ (เช่น ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานฯ ป้องกันจังหวัด เจ้าจังหวัด และเจ้าพนักงานปกครอง) ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๐

ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ มากที่สุด จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ และรุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๐

ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ ๔-๒

ตารางที่ ๔-๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามหลักสูตรนายอำเภอทบทวน (ผู้ผ่านการฝึกอบรม)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖๕	๙๗.๐๐
หญิง	๒	๓.๐๐
อายุตัว		
๔๐ - ๔๕ ปี	๕	๗.๔๖
๔๖ - ๕๐ ปี	๑๔	๒๐.๙๐
๕๑ - ๕๕ ปี	๒๔	๓๕.๘๒
๕๖ - ๖๐ ปี	๒๔	๓๕.๘๒
อายุราชการ		
๑๖ - ๒๐ ปี	๓	๔.๔๘
๒๑ - ๒๕ ปี	๑๙	๒๘.๓๖
๒๖ - ๓๐ ปี	๒๐	๒๙.๘๕
๓๑ ปีขึ้นไป	๒๕	๓๗.๓๑
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑	๑.๕๐
ปริญญาตรี	๒๖	๓๘.๘๐

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ปริญญาโท	๔๐	๕๙.๗๐
ตำแหน่ง		
นายอำเภอ	๕๘	๘๖.๖๐
อื่น ๆ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานฯ)	๙	๑๓.๔๐
ระดับตำแหน่ง		
อำนวยการต้น	๕๘	๘๖.๖๐
ชำนาญการพิเศษ	๙	๘๖.๖๐
รุ่นที่สำเร็จการศึกษา		
รุ่นที่ ๑๗	๓๗	๕๕.๒๐
รุ่นที่ ๑๘	๓๐	๔๔.๘๐

๑.๑.๒ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปรากฏ ฎตามตารางที่ ๔-๓ โดยสามารถอธิบายผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นแต่ละด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ ๔-๓ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
๑.การเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๗.๑๕	๒๒.๔๐	๗.๔๕	๓.๐๐	-
๒.การนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจการปฏิบัติงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๘.๘๐	๔๗.๗๖	๑๑.๙๔	๑.๕๐	-
๓.การนำความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔๗.๗๖	๔๔.๗๗	๕.๙๗	๑.๕๐	-
๔.การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๘.๘๐	๔๓.๒๘	๑๔.๙๒	๑.๕๐	๑.๕๐

**๑) ผลการนำความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของ
นายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน**

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน มีความเห็นว่า มีการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน “ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน” ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๗.๑๕ เห็นว่านำไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับ “มาก” รองลงมาคือ นำไปใช้ “ค่อนข้างมาก” คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๐ นำไปใช้ “ปานกลาง” ร้อยละ ๗.๔๕ และ นำไปใช้ “ค่อนข้างน้อย” ร้อยละ ๓.๐๐

โดยมีการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน “เรื่องการเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน” จำแนกตามรายละเอียดแต่ละประเด็นย่อยได้ตามตารางที่ ๔-๔

ตารางที่ ๔-๔ การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน “ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน”

การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็น การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
๑.การเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน					
๑.๑ บุคลิกภาพและการสมาคม	๖๘.๖๖	๒๕.๓๗	๕.๙๗	-	-
๑.๒ หลักจริยธรรมกับการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๖๗.๑๗	๒๓.๘๘	๗.๔๖	๑.๔๙	-
๑.๓ การพัฒนาสมรรถนะของนายอำเภอ	๖๔.๑๘	๒๖.๘๗	๕.๙๗	๑.๔๙	๑.๔๙
๑.๔ เศรษฐกิจพอเพียงกับการปฏิบัติงานของนายอำเภอ	๕๐.๗๕	๓๗.๓๑	๗.๔๖	๑.๔๙	๒.๙๙
๑.๕ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนายอำเภอ	๒๓.๘๘	๔๖.๒๗	๒๓.๘๘	๕.๙๗	-

.
. .

๑.๑.๓ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับของการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) เพศมีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจ การปฏิบัติงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V = ๐.๗๔๑ p = ๐.๐๐๐) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก มีรายละเอียดตามตารางที่ ๔-๘

ตารางที่ ๔-๘ แสดงความสัมพันธ์ของเพศกับการนำความรู้ทักษะ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน “ด้านการนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจ การปฏิบัติงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน”

เพศ	ความถี่ของระดับความเห็น ด้านการนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจ การปฏิบัติงานไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน(คน)				รวม
	น้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	
ชาย	๐	๗	๓๒	๒๖	๖๕
หญิง	๑	๑	๐	๐	๒
รวม	๑	๘	๓๒	๒๖	๖๗

*(Cramer's V=๐.๗๔๑, p=๐.๐๐๐)

.
. .
.

๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒

สำหรับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการฝึกอบรมหลักสูตร ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒ ผลการศึกษามีสาระสำคัญสรุปแยกเป็นด้าน ๆ ได้ดังนี้

๑) ด้านหลักสูตร

- การฝึกอบรมควรจะเน้นวิชาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่โดยตรง เช่นงานของอำเภอ

ในแต่ละฝ่าย

- ความรู้ทางวิชาการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและสามารถทำไปใช้ได้จริง การทดลองปฏิบัติ เช่นการเขียนบันทึก
 - ควรจัดทำคู่มือการทำงานในหน่วยงานต่างๆ ของปลัดอำเภอใหม่แจกจ่ายให้กับบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมบรรจุใหม่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
 - ส่วนเนื้อหาการฝึกอบรมดีมากได้ความรู้ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่
 - ควรจัดทำคู่มือเทคนิคลูกไม้มหาดไทยกับการบริหารการปกครองท้องถิ่นยุคใหม่แจกจ่ายให้บุคลากรใหม่ด้วย

- หลักสูตรปลัดอำเภอมีเนื้อหาวิชาดีมากแต่ระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป (๒๘ วัน) ควรปรับเป็น ๔๕ วัน จึงจะเหมาะสม
- ควรมีการจัดหลักสูตรในเชิงปฏิบัติการมากขึ้นเพราะเวลาการทำงานในพื้นที่จริงจะมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น งานเอกสาร งานร่างหนังสือ งานธุรการอื่นๆ
- การสอบสวนคดีอาญาในอำนาจของพนักงานฝ่ายปกครองควรมีชั่วโมงมากกว่าเดิมควรจะให้เพิ่มให้ปฏิบัติโดยจำลองเหตุการณ์โดยจำลองสถานการณ์จริง ตั้งแต่ชั้นจับกุม ชั้นสอบสวน ตลอดจนจนถึงชั้นส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ
- หลักสูตรดีมากครบถ้วน น่าจะเน้นในเรื่องการสอบคดีอาญาบางประเภท (๑๖ ประเภท) ให้มากเพราะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก
- เอกสารการบรรยายถ่ายไม่ชัด

๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรม

- สถานที่มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการจัดการฝึกอบรมเป็นอย่างดี แต่ระบบน้ำมีปัญหาหากมีหลายหลักสูตรเข้าอบรมพร้อม ๆ กัน จะเกิดปัญหาน้ำไม่ไหล หรือไหลไม่แรง โดยเฉพาะตึกปลัดอำเภอที่เก่าและทรุดโทรม ระบบน้ำประปามีปัญหาบ่อยมาก
- ห้องที่ให้บริการคอมพิวเตอร์ควรปรับปรุงให้คอมพิวเตอร์มีความทันสมัย เนื่องจากเครื่องทำงาน ช้ามาก และมีปัญหาขัดข้องบ่อย ควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น wifi และความทันสมัย
- กระบวนการเขียนการฝึกอบรมในด้านบรรยายมากไป

๓) ด้านวิทยากร

- ควรเพิ่มวิทยากรกระบวนการยุติธรรมให้มากขึ้น
- ควรนำนายอำเภอที่เก่งๆ มาบรรยายโดยตรง
- เทคนิคการนำเสนอในบางวิชาไม่ค่อยน่าติดตาม
- วิทยากรส่วนมากเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่บรรยายเป็นอย่างดี ทั้งจากข้าราชการปกครองหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ควรคัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านต่างๆ ที่ตรงกับเนื้อหาหัวข้อเรื่องที่บรรยาย
- ควรจัดหาวิทยากรที่มีการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนในเนื้อหาสาระและการเพิ่มความน่าสนใจติดตามของผู้รับ กับการบรรยาย
- วิทยากรควรให้ตรงต่อเวลา
- โดยภาพรวมถือว่าเหมาะสมวิทยากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องบรรยาย ยกเว้นในบางวิชาที่วิทยากรหลักมีการมอบหมายให้ผู้แทนหรือผู้ได้บังคับบัญชา มาบรรยายแทนเนื้อหาไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยโครงการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ (๑) หลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ และรุ่นที่ ๑๘ (๒) หลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ ๗๑ และรุ่นที่ ๗๒ และ (๓) หลักสูตรปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๑๙๑ และรุ่นที่ ๑๙๒ และ ๒) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง

โดยทำการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง และมิติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการ ฝึกอบรม โดยประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ผลการศึกษาวิจัยมีสาระสำคัญสามารถสรุปจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๑. ผลการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง

ผลการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง สามารถสรุปสาระสำคัญเป็นตารางจำแนกเป็นมิติของแต่ละหลักสูตรได้ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรนายอำเภอทบทวน รุ่นที่ ๑๗ และรุ่นที่ ๑๘

มิติที่ ๑ ด้านการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๕-๑ ผลการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตร

นายอำเภอทบทวนในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนในภาพรวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
๑.การเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของนายอำเภอไปใช้ในการ	๖๗.๑๕	๒๒.๔๐	๗.๔๕	๓.๐๐	-

การนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะและ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวน ในภาพ รวมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความเห็น การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
ปฏิบัติงาน					
๒.การนำปัจจัยที่เป็นพันธกิจการปฏิบัติงานไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๓๘.๘๐	๔๗.๗๖	๑๑.๙๔	๑.๕๐	-
๓.การนำความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ของนายอำเภอไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔๗.๗๖	๔๔.๗๗	๕.๙๗	๑.๕๐	-
๔.การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๓๘.๘๐	๔๓.๒๘	๑๔.๙๒	๑.๕๐	๑.๕๐

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติไครเมอริ (Cramer's V) พบว่า

- ๔) เพศมีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอทบทวนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการนำปัจจัยที่เป็น พันธกิจการปฏิบัติงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V = ๐.๗๔๑, p = ๐.๐๐๐) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก
- ๕) เพศมีความสัมพันธ์กับ การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V = ๐.๔๑๙, p = ๐.๐๑๙) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ๖) ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับ การนำความรู้เกี่ยวกับการศึกษาดูงานไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V = ๐.๔๑๐, p = ๐.๐๒๔) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มติที่ ๒ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงาน และ
ด้านหน่วยงานภายหลังการผ่านการฝึกอบรม

ตารางที่ ๕-๒ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในภาพรวมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนายอำเภอ
ทบทวน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน	ร้อยละของระดับความเห็น ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		
	ดีขึ้น อย่างมาก	ดีขึ้น	เหมือนเดิม

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนายอำเภอทบทวน	ร้อยละของระดับความเห็น ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		
	ดีขึ้น อย่างมาก	ดีขึ้น	เหมือนเดิม
๑. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านการปฏิบัติตน</i>	๕๕.๒๐	๔๑.๘๐	๓.๐๐
๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านการปฏิบัติงาน</i>	๕๓.๗๐	๔๔.๘๐	๑.๕๐
๓. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <i>ด้านหน่วยงาน</i>	๔๓.๓๐	๕๓.๗๐	๓.๐๐

- ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติแครมเมอร์วี (Cramer's V) พบว่า
- ๑) **ระดับตำแหน่ง** มีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น **การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V=๐.๓๑๓, p=๐.๐๔๑) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย
- ๒) **ระดับตำแหน่ง** มีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น **การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ (Cramer's V=๐.๔๑๔, p=๐.๐๐๑) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ๓) **ระดับตำแหน่ง** มีความสัมพันธ์กับระดับของความเห็น **การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านหน่วยงาน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (Cramer's V=๐.๓๑๔, p=๐.๐๔๐) โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย
- .
- .
- .

๒. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

สำหรับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่สำคัญ อาทิ ปัญหาองค์ความรู้ที่ได้จากตำราเรียนทางวิชาการส่วนใหญ่ไม่ครอบคลุมบริบทของสภาพปัญหาในแต่ละท้องที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาในการแปลงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จึงควรเน้นการนำสภาพข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่มาวิเคราะห์เป็นบทเรียนประกอบการฝึกอบรมด้วยจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการปฏิบัติงานในพื้นที่จริง เป็นต้น ทั้งนี้สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม จำแนกตามรายด้านได้ดังต่อไปนี้

๑) ด้านหลักสูตร

ควรปรับหลักสูตรที่เป็นภาคทฤษฎีให้น้อยลง และเน้นการศึกษาดูงานจากสถานที่จริงมีผลงานด้านต่าง ๆ เป็นที่ประจักษ์ และเป็นกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง รวมทั้ง ควรจัดให้มีหมวดวิชาที่เน้นให้นักเรียนนายอำเภอทบทวนรู้จักคิดและวางแผนการทำงานในตำแหน่งนายอำเภอโดยเน้นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการทำงานในตำแหน่งนายอำเภอหรืองานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งนายอำเภออย่างแท้จริง และที่สำคัญเนื้อหาวิชาไม่ควรซ้ำซ้อนกับหลักสูตรนายอำเภอ และควรนำ

เทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ และหรือสถานการณ์จำลองมาใช้ในการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริงเป็นอย่างมาก นอกจากนี้สิ่งที่จะขาดเสียไม่ได้คือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำและการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และควรมีการเตรียมการพัฒนาหลักสูตรนายอำเภอ (อำนวยการต้น) เป็นหลักสูตรนายอำเภอ (อำนวยการสูง) ด้วยเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของระยะเวลาการฝึกอบรมควรใช้เวลาประมาณ ๔๕ วัน เพื่อจะเพิ่มผลขยายขอบเขต เน้นหลักวิชาการ/วิทยากร มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

๒) ด้านกระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมควรจัดให้มีวิทยากรที่เลี้ยงประจำกลุ่มปฏิบัติการ (กป.) และควรเปลี่ยนสถานที่ฝึกอบรมเป็นจังหวัดหรืออำเภอต้นแบบ โดยใช้รูปแบบการศึกษาดูงานที่มีนายอำเภอรุ่นพี่คอยให้คำแนะนำและฝึกสอนการทำงานในตำแหน่งนายอำเภอ ในส่วนของสถานที่หรืออาคารฝึกอบรมนั้น วิทยาลัยการปกครอง ควรปรับปรุงสถานที่และอาคารฝึกอบรมทั้งหมด เนื่องจากอาคารส่วนใหญ่ใช้ฝึกอบรมมานานมากแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔๐-๕๐ ปี มีสภาพทรุดโทรมไม่เหมาะกับการซ่อมแซมควรจัดสร้างอาคารใหม่ และปรับปรุงสถานที่ฝึกอบรม ในภาพรวมทั้งหมด โดยห้องฝึกอบรมควรแยกเป็นเอกเทศจากเรือนนอนและควรเป็นอาคารกว้างขวาง มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการฝึกอบรม รวมทั้งควรปรับปรุงสภาพห้องพักนักศึกษาใหม่ และจัดให้มีที่จอดรถและสนามกีฬาที่พอเพียงกับความต้องการของนักศึกษา เป็นต้น

๓) ด้านวิทยากร

วิทยากรควรใช้การฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี และเน้นการประเมินผลโดยการวิจารณ์หรือเสนอแนะข้อคิดเห็น และให้คะแนนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มปฏิบัติการ ทั้งนี้ในภาพรวมวิทยากรส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ที่สำคัญขอให้เชิญวิทยากรที่เป็นนักปกครองผู้มีประสบการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน และเป็น มืออาชีพจริง ๆ โดยเฉพาะวิทยากรใหม่ๆ ในหลายสาขา ทั้งนี้ การให้ความรู้เรื่องการเงินการคลังควรจะให้มีความละเอียดในทางปฏิบัติที่ลึกซึ้งกว่านี้ และควรจัดให้มีการรวบรวมเอกสารเป็นรูปเล่มเพื่อแจกจ่ายแก่นักศึกษา เป็นต้น

๔) ด้านอื่น ๆ

การจัดการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองเหมาะสมดีแล้ว แต่เนื่องผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่อายุมากแล้วจิตใจรุกรบน้อยลง การรับข้อมูลองค์ความรู้จึงน้อยตามไปด้วย หลักสูตรต่าง ๆ ดีมาก แต่ปัญหาที่สำคัญคือ การฝึกอบรมไม่ค่อยสนใจอบรมขาดบ่อย บางครั้งเหลือผู้เข้าอบรมประมาณ ๖๐% จึงเห็นว่าควรเข้มงวดมากขึ้น ทั้งนี้ การศึกษาดูงานต่างประเทศขาดการศึกษาดูงานองค์กรภาคราชการหรือองค์กรท้องถิ่นด้านสมรรถนะหรือการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานราชการของประเทศไทย เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว การศึกษาดูงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้มากขึ้น และควรจัดให้มีการดูงานอำเภอที่ปฏิบัติงานดีเด่นแต่ละด้าน ที่สำคัญควรพิจารณาให้นายอำเภอที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ ในแต่ละพื้นที่มาเล่าประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะบ้าง นอกจากนี้ ควรเน้นการศึกษาดูงานภาคต่างๆ (๔ ภาค) และการศึกษาดูงานต่างประเทศยุโรป/อเมริกา โดยไม่จำเป็นต้องไปหลายประเทศ เป็นต้น

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหาร

๓.๑ การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมควรเน้นการมีส่วนร่วมของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งในส่วนของหน่วยงานเชิงนโยบายในส่วนกลาง และหน่วยงานเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ ขอบเขตวิชา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรม เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานเจ้าของหลักสูตร รวมทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ได้จริง

๓.๒ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของกรมการปกครองซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือมีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ หรือมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งข้าราชการจากส่วนราชการอื่นของกระทรวงมหาดไทย ได้เป็นอาจารย์พิเศษหรือวิทยากรประจำโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรณีศึกษาตัวอย่างที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ควรจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เน้นการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย เช่น การใช้เทคนิคบทบาทสมมติ (Role playing) ในการลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่จริง การใช้เทคนิคการระดมสมอง (Brain storming) ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ คือ ไม่เน้นเนื้อหาในเชิงวิชาการ มากจนเกินไป แต่เน้นการระดมความรู้ ความสามารถจากประสบการณ์จริงจากการทำงานในแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการฝึกอบรม ในส่วนของประชาชนผู้รับบริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับครบถ้วนทุกด้าน

บรรณานุกรม ภาษาไทย

- กริช อัมโภชน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์. (2545). **การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม**. เอกสารประกอบการบรรยายในการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน ฝึกอบรม สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). **เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพชรเกษม.
- โฉมเพ็ญ สนธยานนท์. **การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อการพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗
- ชลอ ธรรมศิริ. **การแก้ไขปัญหาการประเมินผลการฝึกอบรม**. (อัดสำเนา), ๒๕๒๐
- ชูชัย สมितिไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๘
- ณรงค์ สมบูรณ์สิทธิ์. **การติดตามผลการนำความรู้ทางวิชาการไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครองวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐**
- เดือนเพ็ญ หอมหวล. (2550). **หลักสูตร**. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.lwarners.in.th/blog/dnanpus104/69828>
- พัฒนา สุขประเสริฐ. **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐
- วนิดา กมลกุลอาจารย์ และคณะ . **การติดตามผลการฝึกอบรมของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร รุ่นที่ ๘** . รายงานการวิจัย เสนอต่อคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗
- วิลาส สิงห์วิสัย . **การประเมินผลการฝึกอบรม** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๐
- สาธิต บำเพ็ญ . **การประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอ** . ภาคนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔
- สุรพล ไมยวงษ์ . **การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของวิทยาลัยการปกครองกรมการปกครอง** . วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๖
- อุทัย หิรัญโต . **การบริหารงานฝึกอบรม**. (อัดสำเนา), ๒๕๓๑
- อลงกรณ์ มีสุทธา . **การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)** . กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๕
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง, (2555) **การพัฒนาหลักสูตร**, สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ, , ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2555 จาก เว็บไซต์ <http://www.idis.ru.ac.th>
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). **แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร**. เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, กองการต่างประเทศ. (๒๕๕๕), มหาดไทยกับการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียนปี ๒๕๕๘.ฉบับเดือนเมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๕
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, กองการต่างประเทศ.(๒๕๕๕), มหาดไทยกับการเข้าสู่ประชาคม
อาเซียน ปี ๒๕๕๘.ฉบับเดือนกรกฎาคม-กันยายน ๒๕๕๕

ภาษาต่างประเทศ

- Armstrong, D. G. (1989). *Developing and documenting the curriculum*. London:
Allyn and Bacon.
- Oliva, P. F. (1992). *Developing the curriculum (3rd ed.)*. New York: Harper Collins.
- Posner, G. J. (2004). *Analyzing the curriculum (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ประวัติผู้ศึกษาวิจัย

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ประวัติการศึกษา

๑. สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาจาก.....

๒. สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี-โท-เอก (สาขา) (สถาบันการศึกษา)

ประวัติการทำงาน