

รายงานผลการติดตาม

โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
ในระดับผลลัพธ์ (OUTCOME)

ระหว่างวันที่ 30 - 31 กรกฎาคม 2568
ณ โรงแรมลาгуน่าฯ จังหวัดสงขลา



กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๗๔๘๘ ๐๙๗๑ ต่อ ๓๒๑

ที่ สข.๕๑๐๒๙/- วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการติดตามการประยุกต์ใช้ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนา
คุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระดับผลลัพธ์ (OUTCOME)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

๑. เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ ที่ สข. ๕๑๐๒๙/- ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การติดตาม
ประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายหลังจากการเข้าร่วมอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนา
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้เห็นชอบให้กองการเจ้าหน้าที่
ขอความร่วมมือไปยังทุกส่วนราชการฯ แจ้งผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฯ ตอบแบบสำรวจฯ (เอกสารหมายเลข ๑)
ทั้งนี้ แต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

สืบเนื่องจากข้อ ๑ กองการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมแบบสำรวจฯ ที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์
ปรากฏว่า ได้แบบสำรวจฯ จำนวน ๑๙๐ ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๘ เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ (๓๒๖ คน)
และขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล (เอกสารหมายเลข ๒) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ประเด็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

- ผลการสำรวจพฤติกรรมการนำความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ ไปประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงานภายหลังจากการผ่านการฝึกอบรมฯ ซึ่งมีการกำหนดประเด็นคำถามไว้ ๖ หัวข้อ ผลวิเคราะห์พบว่า
ผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้นำความรู้ที่ได้รับ
จากการฝึกอบรมฯ ไปใช้ ๒ ครั้ง/สัปดาห์

ส่วนที่ ๒ ประเด็นความคุ้มค่าในเรื่องพฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้
หลังการฝึกอบรม (ระดับผลลัพธ์)

- ผลการสำรวจความคุ้มค่าในเรื่องพฤติกรรมการนำความรู้และทักษะ
ไปประยุกต์ใช้หลังการฝึกอบรม (ระดับผลลัพธ์) พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ ได้แสดงความคิดเห็นว่ามีความคุ้มค่าอยู่
ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๐

ส่วนที่ ๓ ประเด็นผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้

- ผลการสำรวจโดยการเปรียบเทียบระดับความรู้ ก่อน - หลัง เข้ารับการ
ฝึกอบรมตามโครงการฯ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ มีคะแนนการเรียนรู้เฉลี่ยหลังฝึกอบรมสูงกว่า
ก่อนฝึกอบรมฯ แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ
๘๓.๒๐

ส่วนที่ ๔...

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
อยากให้มีการจัดโครงการทุกๆปี	๕ คน
ในการจัดโครงการโดยรวมถือว่าดี ถึงขั้นดีมาก แต่อยากให้แก้ไขปรับปรุงนิดหน่อยตรงเนื้อหาความรู้ในการอบรม เช่น ทฤษฎีวิชาการเมื่อเทียบการอบรมเชิงปฏิบัติ อยากให้ทฤษฎีเนื้อหามากขึ้นอีก ส่วนเชิงปฏิบัติทำกิจกรรมถือว่าเยอะถ้าเทียบกับนั่งฟัง จดรายละเอียดการอบรม อยากให้ปรับปรุงตรงเชิงปฏิบัติกิจกรรมน้อยลงอีกนิดให้พอกับทฤษฎีทางวิชาการในการอบรมเสมือนห้องเรียนมากขึ้น โดยรวมถือว่าดี	๑ คน
เห็นควรให้มีการจัดโครงการอบรมทุกๆปี เพราะได้รับความรู้และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ดีมาก	๑ คน
กิจกรรมดีแล้ว แต่หากมีการเพิ่มของหลักสูตร จริยธรรมหลักของการทำงานร่วมกัน จะยอดเยี่ยมเพิ่มขึ้น	๑ คน
เป็นการอบรมที่ดีมาก ทำให้ได้ความรู้ และนำไปใช้ทั้งต่อตัวเองและต่อหน่วยงาน	๑ คน
พัฒนาบุคลากร และความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงาน และบุคคลภายนอก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑ คน
ควรเน้นเนื้อหาทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น	๑ คน
ควรมีการติดตามพฤติกรรมหลังจากการฝึกอบรม	๑ คน
จัดให้มีการอบรมทุกๆปี เพิ่มทบทวนและเสริมสร้างสมรรถนะและการนำทักษะปฏิบัติ และใช้ในหน่วยงานได้แบบมีคุณภาพและคุณค่าในการปฏิบัติงาน	๑ คน
ควรจัดวิทยากรหลากหลายด้านวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์และแทรกนันทนาการด้วยจะทำให้การอบรมมีความน่าสนใจ	๑ คน

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เอกสารหมายเลข ๓)

ฯลฯ

มาตรา ๓๕/๕^{๒๔} นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ และนโยบาย

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทราบ

(นางศิริพร ชูเกิด)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายสุพิศ พิทักษ์ธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

๑๐ ต.ค. ๒๕๖๕

.....	ปลัด อบจ.สงขลา
.....	รองปลัด อบจ.สงขลา
.....	ผอ.กองการเจ้าหน้าที่
.....	หัวหน้าฝ่าย
.....	เจ้าหน้าที่
.....	ร่าง/พิมพ์/ทาน

รายงานผลการติดตาม
การจัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับผลลัพธ์ (Outcome)
ระหว่างวันที่ ๓๐ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘
ณ โรงแรม ลาгуน่า แกรนด์ โฮเทล แอนด์ สปา สงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

.....

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรภาครัฐ ซึ่งถือเป็นกุญแจหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารราชการแผ่นดิน และยังเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนประเทศ จากการดำเนินการตามนโยบาย ภารกิจ การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ การประสานงานทุกภาคส่วนให้ประสบความสำเร็จภายใต้เป้าประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะที่การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อผลักดันไปสู่องค์กรสมัยใหม่นั้น ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพราะถือว่าธรรมาภิบาลเปรียบเสมือนเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความสมดุลทางเศรษฐกิจ และสังคมให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศพัฒนาแล้วในที่สุด รวมไปถึงการมุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรดังกล่าว ควบคู่ไปพร้อมกับการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยเฉพาะการมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้วยการบูรณาการประเด็นการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดและการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล ผสานกับการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการยกระดับด้านบริการให้ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อการรับบริการ ตลอดจนบุคลากรมีพฤติกรรมการบริการที่เป็นเลิศ อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการจัดระบบบริการสาธารณะให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทันท่วงที ผวนกับหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมติที่ ๔ มติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้วัดระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบท.

บัดนี้ การจัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการพัฒนาและออกแบบสำรวจฯ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในระดับผลลัพธ์ (outcome) ของการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าวว่ามีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ ระดับใด เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาพิจารณา กำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์...

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๑. เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฯ ในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อประเมินระดับพฤติกรรมการนำความรู้ไปปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฯ
๓. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ ด้านพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติ (ก่อนและหลังการฝึกอบรม)

ประโยชน์ที่ได้รับ

เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการประเมิน

ด้านเนื้อหา

๑. ประเมินผลพฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมตามโครงการฯ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ประเมินระดับพฤติกรรมการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฯ

ด้านเวลา

ประเมินผลช่วงแรกก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ ในช่วงระยะเวลา ๑ เดือน ช่วงที่ ๒ หลังจากผ่านการฝึกอบรม พร้อมวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตามตารางที่ ๑

ตารางแสดงระยะเวลาในการประเมิน

ข้อมูล	กำหนดการประเมินฯ										
	พ.ศ. ๒๕๖๘										
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
เก็บข้อมูลก่อนฝึกอบรมฯ			←→								
วิเคราะห์ข้อมูลก่อนฝึกอบรมฯ				←→							
เก็บข้อมูลหลังฝึกอบรม							←→				
วิเคราะห์ข้อมูลหลังฝึกอบรม								←→			

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสำรวจชนิดตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วยคำถามประเภทกำหนดค่าคะแนนในการตอบและคำถามปลายเปิด เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม โดยแบบสำรวจฯ มีประเด็นในการเก็บข้อมูล จำนวน ๒ ช่อง คือ ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฯ ตามโครงการฯ และหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมฯ เสร็จสิ้นแล้วประมาณ ๑ – ๒ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฯ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว จึงได้เก็บแบบสำรวจฯ และเลือกแบบสำรวจฯ ที่สมบูรณ์ที่สุดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน ๑๙๐ ราย

ผลการประเมิน...

ผลการประเมิน

๑. การนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมฯ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๑.๑ ประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมฯ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมฯ

เกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจฯ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๗๕ คะแนน หมายถึง ไม่ได้นำไปใช้

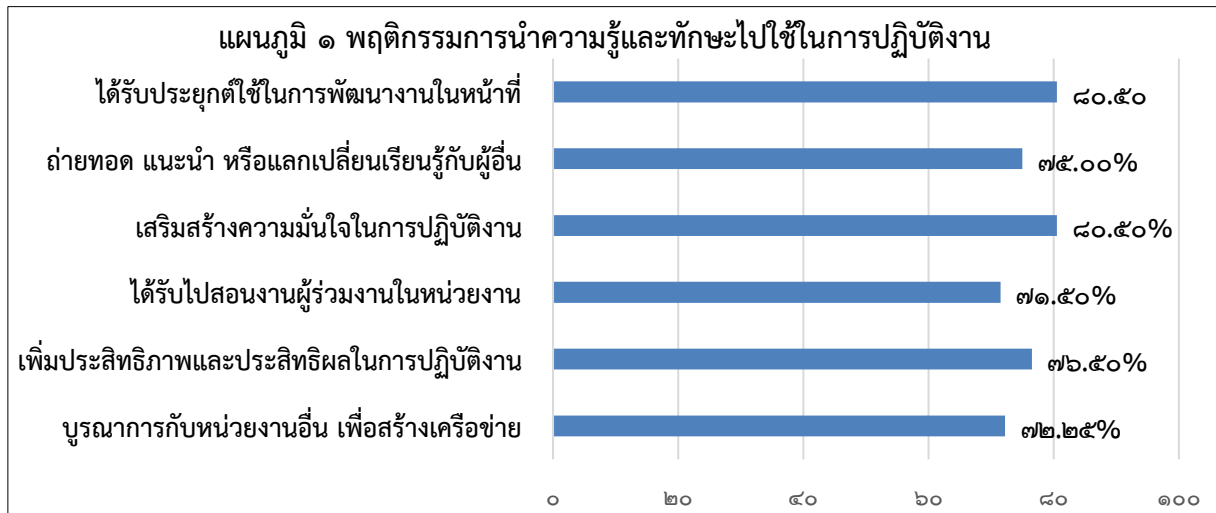
ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๑.๗๖-๒.๕๐ คะแนน หมายถึง นำไปใช้ ๑ ครั้ง/สัปดาห์

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๒๖ คะแนน หมายถึง นำไปใช้ ๒ ครั้ง/สัปดาห์

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๓.๒๗-๔.๐๐ คะแนน หมายถึง นำไปใช้มากกว่า ๒ ครั้ง/สัปดาห์

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการแปลผล เกี่ยวกับประเด็นการประเมิน พฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมฯ (N=๑๙๐)

ลำดับ ที่	พฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ	แปลผล
๑	สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่	๓.๒๒	๐.๗๓๗	๘๐.๕๐	นำไปใช้ ๒ ครั้ง /สัปดาห์
๒	สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ถ่ายทอด แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	๓.๐๐	๐.๗๖๓	๗๕.๐๐	นำไปใช้ ๒ ครั้ง /สัปดาห์
๓	สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	๓.๒๒	๐.๗๕๑	๘๐.๕๐	นำไปใช้ ๒ ครั้ง /สัปดาห์
๔	สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปสอนงานผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	๒.๘๖	๐.๘๐๑	๗๑.๕๐	นำไปใช้ ๒ ครั้ง /สัปดาห์
๕	สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในหน่วยงานรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน	๓.๐๖	๐.๗๓๙	๗๖.๕๐	นำไปใช้ ๒ ครั้ง /สัปดาห์
๖	สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน	๒.๘๙	๐.๙๐๒	๗๒.๒๕	นำไปใช้ ๒ ครั้ง /สัปดาห์
ภาพรวมทุกพฤติกรรม		๓.๐๔	๐.๗๘๒	๗๖.๐๐	นำไปใช้ ๒ ครั้ง /สัปดาห์



จากตารางที่ ๑ พฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมฯ จำแนกตามพฤติกรรม ซึ่งกำหนดไว้ ๖ หัวข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีพฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมฯ โดยนำไปใช้ ๒ ครั้ง/สัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่มีการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมฯ มากที่สุด ได้แก่ **ประเด็น**สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ และ**ประเด็น**สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (ร้อยละ ๘๐.๕๐) รองลงมาคือ **ประเด็น**สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน (ร้อยละ ๗๖.๕๐) **ประเด็น**สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับการไปใช้ถ่ายทอด แนะนำ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น (ร้อยละ ๗๕.๐๐) **ประเด็น**สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน (ร้อยละ ๗๒.๒๕) และ**ประเด็น**สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปสอนงานผู้ร่วมงานในหน่วยงาน (ร้อยละ ๗๑.๕๐) ตามลำดับ

๒. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคุ้มค่าในเรื่องพฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้หลังการฝึกอบรม (ระดับผลลัพธ์)

เกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อวัดระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๘๐ คะแนน หมายถึง ระดับความคุ้มค่าน้อยที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑-๒.๖๐ คะแนน หมายถึง ระดับความคุ้มค่าน้อย

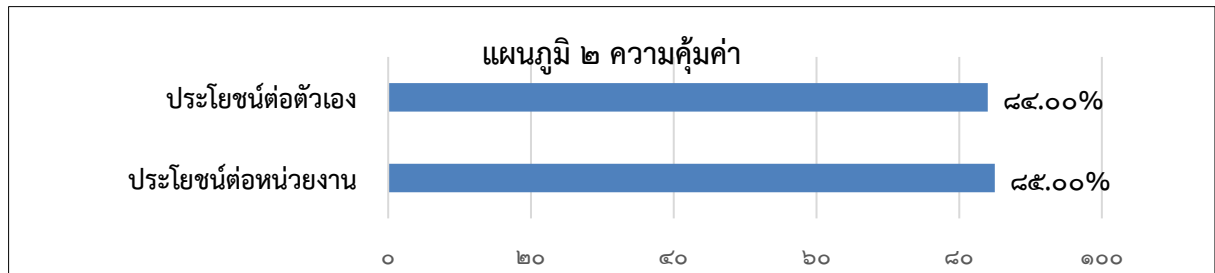
ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑-๓.๔๐ คะแนน หมายถึง ระดับความคุ้มค่าปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑-๔.๒๐ คะแนน หมายถึง ระดับความคุ้มค่าค่อนข้างมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑-๕.๐๐ คะแนน หมายถึง ระดับความคุ้มค่ามากที่สุด

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการแปลผลเกี่ยวกับความคุ้มค่าในเรื่องพฤติกรรม การนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้หลังการฝึกอบรม (ระดับผลลัพธ์) (N=๑๙๐)

ลำดับ ที่	ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ	แปลผล
๑	ประโยชน์ต่อตัวเอง	๔.๒๐	๐.๖๓๖	๘๔.๐๐	คุ้มค่าค่อนข้างมาก
๒	ประโยชน์ต่อหน่วยงาน	๔.๒๕	๐.๗๐๓	๘๕.๐๐	คุ้มค่ามากที่สุด
ภาพรวมทุกองค์ประกอบ		๔.๒๓	๐.๖๗๐	๘๔.๖๐	คุ้มค่ามากที่สุด



จากตารางที่ ๒ ความคุ้มค่าในเรื่องพฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้หลัง การฝึกอบรม (ระดับผลลัพธ์) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่า มีความคุ้มค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความ คุ้มค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๐

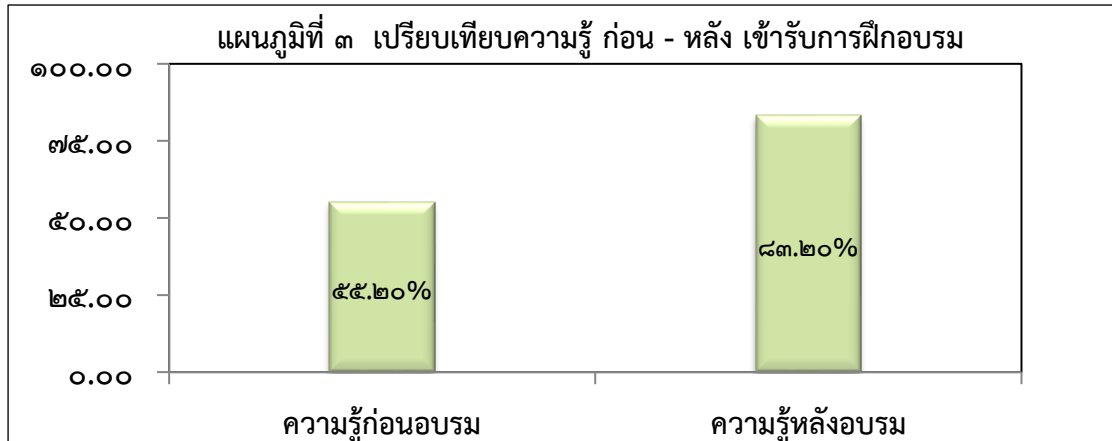
เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ประเด็นที่มีความพอใจสูงสุด ได้แก่ **ประเด็น**ประโยชน์ต่อ หน่วยงาน (ร้อยละ ๘๕.๐๐) รองลงมา คือ **ประเด็น**ประโยชน์ต่อตัวเอง (ร้อยละ ๘๔.๐๐)

๓. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ ก่อน - หลัง เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ ๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ ก่อน - หลัง เข้ารับการฝึกอบรม (N=๑๙๐)

ข้อมูล	ก่อนอบรมฯ		หลังอบรมฯ		p
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	
ระดับความรู้	๒.๗๖	๐.๘๑๓	๔.๑๖	๐.๖๒๓	๐.๐๐๐
ภาพรวมความรู้	๒.๗๖	๐.๘๑๓	๔.๑๖	๐.๖๒๓	๐.๐๐๐

หมายเหตุ : นัยสำคัญทางสถิติ (p) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ (ระดับความเชื่อมั่น ๙๕%)



จากตารางที่ ๑ และแผนภูมิที่ ๓ ผลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ก่อนและหลังอบรมฯ พบว่า คะแนนก่อนและหลังอบรมฯ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยคะแนนเฉลี่ยหลังอบรมฯ สูงกว่าก่อนอบรมฯ คะแนนเฉลี่ยหลังอบรมฯ เท่ากับ ๔.๑๖ คะแนนเฉลี่ยก่อนอบรมฯ เท่ากับ ๒.๗๖ เมื่อคิดเป็นร้อยละ พบว่า ความรู้ก่อนอบรมคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ เทียบกับความรู้หลังอบรมปรากฏว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๐

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

(N=๑๔)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
๑) อยากให้มีการจัดโครงการทุกๆปี	๕
๒) ในการจัดโครงการโดยรวมถือว่าดี ถึงขั้นดีมาก แต่อยากให้แก้ไขปรับปรุงนิดหน่อย ตรงเนื้อหาความรู้ในการอบรม เช่น ทฤษฎีวิชาการเมื่อเทียบการอบรมเชิงปฏิบัติ อยากให้ทฤษฎีเนื้อหามากขึ้นอีก ส่วนเชิงปฏิบัติทำกิจกรรมถือว่าเยอะถ้าเทียบกับนั่งฟังจดยาวละเอียดการอบรม อยากให้ปรับปรุงตรงเชิงปฏิบัติกิจกรรมน้อยลงอีกนิดให้พอๆกับทฤษฎีทางวิชาการในการอบรมเหมือนห้องเรียนมากขึ้น โดยรวมถือว่าดี	๑
๓) เห็นควรให้มีการจัดโครงการอบรมทุกๆปี เพราะได้รับความรู้และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ดีมาก	๑
๔) กิจกรรมดีแล้ว แต่หากมีการเพิ่มของหลักสูตรหรือกิจกรรมหลักของการทำงานร่วมกัน จะยอดเยี่ยมเพิ่มขึ้น	๑
๕) เป็นการอบรมที่ดีมาก ทำให้ได้ความรู้ และนำไปใช้ทั้งต่อตัวเองและต่อหน่วยงาน	๑
๖) พัฒนาบุคลิกภาพ และความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงาน และบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑
๗) ควรเน้นเนื้อหาทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น	๑
๘) ควรมีการติดตามพฤติกรรมหลังจากการฝึกอบรม	๑
๙) จัดให้มีการอบรมทุกๆปี เพิ่มทบทวนและเสริมสร้างสมรรถนะและการนำ ทักษะปฏิบัติ และใช้ในหน่วยงานได้แบบมีคุณภาพและคุณค่าในการปฏิบัติงาน	๑
๑๐) ควรจัดวิทยากรหลากหลายด้านวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์และแทรกนันทนาการ ด้วยจะทำให้การอบรมมีความน่าสนใจ	๑

จากการ...

จากการประเมินผลข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) การประเมินพฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมฯ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐

๒) ความคุ้มค่าในเรื่องพฤติกรรมการนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้หลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็น ดังนี้

๒.๑) ประโยชน์ต่อตัวเอง มีความคุ้มค่าค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๐

๒.๒) ประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความคุ้มค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐
ความคุ้มค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความคุ้มค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๐

๓) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ ก่อน - หลัง เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยก่อนอบรม เท่ากับ ๒.๗๖ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ เทียบกับความรู้หลังอบรม ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเพิ่มขึ้น คะแนนความรู้เฉลี่ยหลังอบรม เท่ากับ ๔.๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๐

ประมวลภาพโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ระหว่างวันที่ ๓๐ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘
ณ โรงแรม ลาгуน่า แกรนด์ ไฮเทล แอนด์ สปา สงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

