

## รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายงานเทคนิค ระดับควบคุมสั่งการ

### ๑. หลักการและเหตุผล

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างรวดเร็ว สังเกตได้จากสิ่งก่อสร้างทั่วพื้นที่กรุงเทพมหานคร สะท้อนความหนาแน่นของประชากร และจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เขตเมืองมีลักษณะความหนาแน่นแบบกระจุกตัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทางด้านสิ่งแวดล้อม ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในภาพรวม กล่าวคือมลพิษด้านต่าง ๆ จะเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการก่ออาชญากรรมสูงชัน การที่เมืองขยายตัว มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น จะดึงดูดให้ผู้คนหลั่งไหลเข้ามาอยู่อาศัย ทำมาหากินในเมืองเป็นจำนวนมาก ประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครนั้น ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายโดยอาศัยพื้นที่บริเวณริมถนนและบนทางเท้าเป็นสถานที่ประกอบอาชีพ ทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย และส่งผลกระทบต่อผู้ใช้ทางเท้าสัญจรไปมา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานด้านการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะต้องเข้าไปมีส่วนในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ผู้ปฏิบัติงานสายงานเทคนิคจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย แนวทางการปฏิบัติ กระบวนงาน และขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืนตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร การปฏิบัติภารกิจด้านเทคนิค เป็นภารกิจที่ต้องทำงานใกล้ชิดประชาชน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนอกจากจะต้องมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีบุคลิกภาพที่สง่างาม เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ อดทนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทคนิคให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้ปฏิบัติงานสายงานเทคนิค สอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางสายอาชีพ (Training Road Map : TRM) สำนักเทคนิค จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานสายงานเทคนิค ระดับควบคุมสั่งการ โดยมุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายเทคนิค สังกัดฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขต หัวหน้ากลุ่มงานตรวจและบังคับการ หัวหน้ากลุ่มงานกิจการพิเศษ สังกัดสำนักงานตรวจและบังคับการ หัวหน้ากลุ่มงานตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดกองนิติการและบังคับคดี และเจ้าพนักงานเทคนิค ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดกลุ่มงานผู้ตรวจการเทคนิค สำนักเทคนิค ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเพิ่มเติมจากที่ใช้ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน พร้อมกำหนดทิศทางการพัฒนา กฎหมายในอนาคต รวมถึงทบทวนระเบียบวินัยและธรรมเนียมปฏิบัติของเทคนิคกรุงเทพมหานคร อันจะส่งผลดีกับเจ้าหน้าที่เทคนิค และเป็นที่ยอมรับแก่ประชาชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเทคนิคและกรุงเทพมหานคร

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และกำหนดทิศทางการพัฒนาการปฏิบัติงานในอนาคต

๒.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตนตามธรรมเนียมปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เทศกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรเทศกิจ และสร้างมาตรฐานด้านระเบียบวินัยที่ถูกต้องให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

### ๓. ขอบเขตการติดตามและประเมินผล

๓.๑ ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

๓.๒ ผู้เข้ารับการอบรมมีการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

### ๔. วิธีการติดตามและประเมินผล

๔.๑ แหล่งข้อมูล

๔.๑.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๒ คน มีการตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการตอบแบบสอบถามให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย

- แบบติดตามผล สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภายหลังการเข้าร่วมโครงการ
- แบบติดตามผล สำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภายหลังการเข้าร่วมโครงการ

๔.๓ วิธีการและเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓.๑ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจากข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๓.๒ การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

- การกำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกแต่ละข้อการประเมินนั้น ได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น ๕ ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

คะแนน ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นการประเมิน เท่ากับ มากที่สุด

คะแนน ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นการประเมิน เท่ากับ มาก

คะแนน ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นการประเมิน เท่ากับ ปานกลาง

คะแนน ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นการประเมิน เท่ากับ น้อย

คะแนน ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นการประเมิน เท่ากับ น้อยที่สุด

- เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

## ๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๕.๑ การประเมินผลผลิต (Output) ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด กองนโยบายและแผนงาน กำหนดเกณฑ์การฝึกอบรมไว้ดังนี้

๕.๑.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรม ปรากฏผล ดังนี้

- ผู้มีรายชื่อตามคำสั่งฯ ให้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

- ผู้มารายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๑ ของผู้มี

รายชื่อตามคำสั่งฯ ให้เข้ารับการฝึกอบรม

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๒ คน เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้มารายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม

๕.๑.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีคะแนนทดสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๒ คน ได้ผ่านการทดสอบด้วยคะแนนสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้มารายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการทดสอบดังนี้

- การทดสอบภาคทฤษฎี หัวข้อ “การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน” โดยเป็นการทำแบบทดสอบความรู้ภายหลังการฝึกอบรมผ่านระบบ Google Form จำนวน ๑๐ ข้อ

- การทดสอบภาคทฤษฎี หัวข้อ “สมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน” โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนบรรยายแนวคิด “ในอีก ๕ ปี ข้างหน้า คุณคิดว่าภารกิจด้านเทคนิคจะเปลี่ยนรูปแบบอย่างไร และคุณมีแนวคิดในการพัฒนาทีมงานอย่างไร”

- การทดสอบภาคปฏิบัติ หัวข้อ “การเสริมสร้างระเบียบวินัยและกายบริหาร” โดยวิทยากรจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (จ.ปร.) เช่น การฝึกท่าแสดงความเคารพ การฝึกระเบียบแถว การทดสอบสมรรถนะร่างกาย เป็นต้น

๕.๒ การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้น โดยได้จัดทำแบบติดตามผลในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Google Form ซึ่งแบ่งแบบติดตามผลเป็น ๒ ชุด ได้แก่

๕.๒.๑ แบบติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม สำหรับผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าร่วมโครงการฯ เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๕.๒.๒ แบบติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ ๑ ตารางแสดงระดับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการประเมินการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการฝึกอบรม ๑ เดือน

ประเด็นความคิดเห็น	จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น (คน)					ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	เกณฑ์ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการนำความรู้ในเรื่องการควบคุมสั่งการตามระเบียบปฏิบัติประจำวันของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	๔๐	๒๐	๒	-	-	๔.๖๒	ระดับมากที่สุด
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทศกิจมากขึ้น โดยสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	๓๖	๒๖	-	-	-	๔.๕๙	ระดับมากที่สุด
๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่หรือการปรับใช้ภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓๒	๒๘	๒	-	-	๔.๔๙	ระดับมาก
๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	๔๐	๒๒	-	-	-	๔.๖๕	ระดับมากที่สุด
๕. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ในเรื่องการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มากำกับ ควบคุมการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา และประสานการทำงานกับผู้ร่วมงานได้ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ	๔๕	๑๗	-	-	-	๔.๗๓	ระดับมากที่สุด
๖. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนงานและการบริหารแผนงาน ไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในแผนงานหรือแผนปฏิบัติการที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓๖	๒๖	-	-	-	๔.๕๙	ระดับมากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น</b>						<b>๔.๖๑</b>	
<b>เกณฑ์ระดับความคิดเห็น</b>							<b>ระดับมากที่สุด</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>							<b>๙๒.๒๐</b>

จากตารางส่วนที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการประเมินการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการฝึกอบรม ๑ เดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๑) คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นความคิดเห็น พบว่าประเด็นความคิดเห็นที่ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นมากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่

๑. ประเด็นความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ในเรื่องการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มากำกับ ควบคุมการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา และประสานการทำงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นต่อประเด็นเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๗๓)

๒. ประเด็นความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นต่อประเด็นเป็นอันดับที่สอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๕)

๓. ประเด็นความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการนำความรู้ในเรื่องการควบคุมสั่งการตามระเบียบปฏิบัติประจำวันของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นต่อประเด็นเป็นอันดับที่สาม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๒)

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการประเมินการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการฝึกอบรม ๑ เดือน

ประเด็นความคิดเห็น	จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น (คน)					ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	เกณฑ์ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๑. ท่านได้มีการนำความรู้ในเรื่องของการควบคุมสั่งการตามระเบียบปฏิบัติประจำวันของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	๓๐	๓๐	๑	๑	-	๔.๔๔	ระดับมาก
๒. ท่านได้มีการนำความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงแนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทศกิจ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓๑	๒๙	๒	-	-	๔.๔๗	ระดับมาก
๓. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ มากขึ้น โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	๒๑	๓๓	๗	๑	-	๔.๒๐	ระดับมาก

ประเด็นความคิดเห็น (ต่อ)	จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น (คน)					ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	เกณฑ์ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๓. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ มากขึ้น โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	๒๑	๓๓	๗	๑	-	๔.๒๐	ระดับมาก
๔. ท่านมีการนำความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่หรือปรับใช้ภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒๖	๒๘	๗	๑	-	๔.๒๘	ระดับมาก
๕. ท่านได้นำความรู้ในเรื่องของภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการแก้ไขปัญห เฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	๓๑	๓๐	๑	-	-	๔.๔๙	ระดับมาก
๖. ท่านได้มีการนำความรู้ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ	๓๕	๒๖	๑	-	-	๔.๕๕	ระดับมากที่สุด
๗. ท่านได้มีการนำความรู้ในเรื่องของการจัดการแผนงานและการบริหารแผนงาน ไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในแผนงานหรือแผนปฏิบัติการที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒๘	๓๑	๓	-	-	๔.๔๑	ระดับมาก
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น</b>						<b>๔.๔๑</b>	
<b>เกณฑ์ระดับความคิดเห็น</b>							<b>ระดับมาก</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>							<b>๘๘.๒๐</b>

จากตารางส่วนที่ ๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการประเมินการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการฝึกอบรม ๑ เดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๑) คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นความคิดเห็นพบว่าประเด็นความคิดเห็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นมากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่

๑. ประเด็นความคิดเห็นว่า ท่านได้มีการนำความรู้ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นต่อประเด็นเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๕)

๒. ประเด็นความคิดเห็นว่า ท่านได้นำความรู้ในเรื่องของภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นต่อประเด็นเป็นอันดับที่สอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙)

๓. ประเด็นความคิดเห็นว่า ท่านได้มีการนำความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงแนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทศกิจ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นต่อประเด็นเป็นอันดับที่สาม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๗)

## ๖. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดในระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

๖.๑ ระดับผลผลิต (Output) คือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑.๑ ผู้มีรายชื่อตามคำสั่งฯ ให้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๓ คน มารายงานตัวเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๑

๖.๑.๒ ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้มารายงานตัว

๖.๒ ระดับผลลัพธ์ (Outcome) ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป โดยวัดจากการตอบแบบประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ๑ เดือน ดังนี้

- ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการฝึกอบรม ๑ เดือนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการฝึกอบรม ๑ เดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐

สรุปผลการดำเนินการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐.๒๐ มีการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการฝึกอบรม ๑ เดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

## ๗. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมตามประเด็นการประเมิน สรุปได้ดังนี้

- ควรให้มีการฝึกอบรม บุคลากรในฝ่ายเทศกิจทุก ๆ ปี เพื่อความชำนาญในการใช้กฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และนำเชื่อถือจากประชาชน

- เห็นควรปรับเวลาการฝึกอบรมฯ โดยลดเวลาการฝึกภาคปฏิบัติ เพิ่มภาคทฤษฎีให้มากขึ้น

- การอบรมระดับหัวหน้าฝ่ายควรเพิ่มเติมเรื่องการศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้มุมมองและแนวคิดใหม่ๆ

- ควรเพิ่มการจัดอบรมเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่เทศกิจด้วย

- อาจปรับหัวข้อการบรรยายอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ เข้ากั บสถานการณ์ ที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทปัจจุบัน

#### ๘. ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมของโครงการฯ ดังกล่าว มีรูปแบบการฝึกอบรมด้วยการบรรยาย การแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ และการฝึกเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกาย ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคน ไม่สามารถฝึกได้ด้วยข้อจำกัดของร่างกาย และโรคประจำตัว รวมถึงระยะเวลาการฝึกอบรมที่ยาวนาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจเกิดความอ่อนล้า ส่งผลต่อการเรียนรู้ในการฝึกอบรมได้

ลงชื่อ ผู้จัดทำรายงานประเมินผล  
(นายพันธุ์พัฒน์ พัฒนพากวิน)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
กลุ่มงานฝึกอบรม กองนโยบายและแผนงาน

ลงชื่อ ผู้ช่วยผู้บริหารโครงการ  
(นางสาวบุษกร เอี่ยมประสิทธิ์)  
หัวหน้ากลุ่มงานฝึกอบรม  
กองนโยบายและแผนงาน สำนักเทศกิจ