บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาบุคลากร โทรศัพท์ ๑๓๓๕

ที่ สป. ๕๒๐๐๑/๒๐๒๐ **วันที่** ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปรายงานการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร "การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดบริการสาธารณะ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑. เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลนครนนทบุรี ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร "การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดบริการสาธารณะ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ความผูกพัน การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล อีกทั้งในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองนโยบายขององค์กรและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการบริการสาธารณะ

๒. ข้อเท็จจริง

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ หมวด ๑ บททั่วไป ข้อ ๑๑ ให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม และรายงานต่อผู้บริหารท้องถิ่นที่จัดการฝึกอบรมภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการฝึกอบรม

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร "การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดบริการสาธารณะ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ และข้อเสนออื่น ๆ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย
๑	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมาย (A)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๒๕.๘	✓
๒	ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ (B)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
๓	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (C)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓

สูตรการคำนวณ...

25ก 5/09/65 30/29

สูตรการคำนวณตัวชี้วัด = ผลรวมของตัวชี้วัด (A)+(B)+(C) = ร้อยละของผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ
๓

ตัวชี้วัด = (๑๒๕.๘) + (๑๐๐) + (๑๐๐) = ๑๐๘.๖
๓

๔. ข้อเสนอ

เห็นควรรายงานผลการประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร “การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดบริการสาธารณะ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และดำเนินการติดตามประเมินผลตามระยะเวลา ๓ เดือน ๖ เดือน พร้อมทั้งรวบรวมเอกสารทั้งหมดเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธนยศ ธนเดชากุล)
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดพิจารณา
- ควรให้ดำเนินการตามเสนอ

(นางสาวอรวรรณ ศรีรัตนะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี
- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
- ควรดำเนินการตามเสนอ

(นางสาวสุกัญญา สุขการณ์)
ปลัดเทศบาลนครนนทบุรี
๗ กย. ๖๕

ดำเนินการตามเสนอ

(นางสุรภี รุ้งโรจน์)
รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
นายกเทศมนตรีนครนนทบุรี

สรุปรายงาน การประเมินผล

โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

หลักสูตร "การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดการบริการสาธารณะ"

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ระหว่างวันที่ 11 -14 กรกฎาคม 2565
ณ จังหวัดหนองคาย และจังหวัดร้อยเอ็ด

จัดทำโดย
ฝ่ายพัฒนาบุคลากร

คำนำ

การสรุปรายงานการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร “การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดการสาธารณะ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ความผูกพัน การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล อีกทั้งในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองนโยบายขององค์กรและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการบริการสาธารณะ

ฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล ขอขอบคุณหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการที่ให้ความร่วมมือจนทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ช่วยให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับกับทุกการเปลี่ยนแปลง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการและเทศบาลนครนนทบุรีต่อไป

ฝ่ายพัฒนาบุคลากร
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ สรุปผลโครงการ	๔
๑. ผลประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔
๒. สรุปผลการประเมินโครงการ	๔
๓. การประเมินผลการอบรม	๕
ตอนที่ ๑ สภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๕
ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ และการนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ	๙
ตอนที่ ๓ ความพึงพอใจโดยภาพรวม และข้อเสนอแนะอื่น ๆ	๙
ตอนที่ ๓.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวม (ทุกด้าน) ของการเข้าร่วมโครงการ	๒๑
ตอนที่ ๓.๒ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	๒๒
ตอนที่ ๓.๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	๒๒
ภาพการดำเนินโครงการอบรม	๒๓

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมา

เทศบาลนครนนทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีภารกิจ หน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า "ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์" ทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจำทำให้เกินผลงานที่หลากหลายขึ้น อีกทั้งผลงานบางชิ้นจำเป็นที่จำต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หากหลายคน หลายความคิดช่วยกันงานก็จะออกมาสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบดั้งเดิมเป็นการบริหางานแบบใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งยังตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาความสามารถในการจัดการบริการสาธารณะมากขึ้น

เทศบาลนครนนทบุรี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้อย่างสร้างสรรค์ จึงได้จัดโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดบริการสาธารณะ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาเรียนรู้โครงการปรับปรุงระบบไฟฟ้าเป็นเคเบิ้ลใต้ดิน การสร้างเขื่อนกันตลิ่งริมแม่น้ำโขง พร้อมทั้งศึกษาเรียนรู้การออกแบบหอชมเมืองหอโหวด ๑๐๑

๒. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ความผูกพัน การมีส่วนร่วม

กลุ่มเป้าหมาย

นายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรม จำนวนประมาณ ๑๕๐ คน

ตัวชี้วัด ...

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จำนวนประมาณ ๑๒๐ คน
๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ได้
๓. ตัวชี้วัดเชิงเวลา	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ต้องมีเวลาศึกษาดูงานไม่ต่ำกว่า ๘๐% และทำกิจกรรมทุกกิจกรรม
๔. ตัวชี้วัดด้านความคุ้มค่า	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับและประยุกต์ใช้ในการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

ระยะเวลาการดำเนินการ

๑. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน	ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕
๒. ขออนุมัติโครงการ	ระหว่างวันที่ ๒๗-๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕
๓. ดำเนินโครงการ	ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๔. ประเมินโครงการ	ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

วัน เวลา สถานที่

ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ จังหวัดหนองคาย และจังหวัดร้อยเอ็ด

หลักสูตรและหัวข้อ/เรื่องในการอบรม

๑. ศึกษาดูงานโครงการปรับปรุงระบบจำหน่ายไฟฟ้าเป็นเคเบิ้ลใต้ดิน จังหวัดหนองคาย
๒. ศึกษาดูงานการสร้างเขื่อนกันตลิ่งริมแม่น้ำโขง จังหวัดหนองคาย
๓. ศึกษาดูงานการออกแบบหอชมเมืองหอโหวด ๑๐๑ จังหวัดร้อยเอ็ด
๔. กิจกรรมแบ่งกลุ่มสัมพันธ์ walk rally เสริมสร้างแนวความคิดในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน

วิทยากร

วิทยากรเอกชน

งบประมาณดำเนินการ

โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักปลัดเทศบาล แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย โดยค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล

ผลที่คาดว่า ...

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สามารถศึกษาเรียนรู้และเข้าใจการทำงานของระบบไฟฟ้าเป็นเคเบิ้ลใต้ดิน การสร้างเขื่อนกันตลิ่งริมแม่น้ำโขง และการออกแบบหอชมเมืองหอโหวด ๑๐๑ ได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งนำมาปรับใช้และพัฒนาการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๒. สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ความผูกพัน การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานต่อความสำเร็จขององค์กรและสามารถสร้างจิตสำนึกรักองค์กรของบุคลากร

การประเมินโครงการ

๑. แบบประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ของผู้เข้าร่วมโครงการและศึกษาดูงาน

๒. ผู้เข้าอบรมต้องมีเวลาดูงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

การติดตามผล

การประเมินผล การรายงานผลการดำเนินงาน และการรายงานผลหลังการดำเนินงานตามการปฏิบัติงาน

บทที่ ๒

สรุปผลโครงการ

สรุปรายงานการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดบริการสาธารณะ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ความผูกพัน การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาลต่อความสำเร็จในองค์กร อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองนโยบายขององค์กรและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการบริการสาธารณะ

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการประเมินการเข้าร่วมโครงการ ตามโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดบริการสาธารณะ" แบ่งออกเป็น

๑. ผลประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ

ที่	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
๑	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมาย (A)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๒๕.๘	✓
๒	ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ (B)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
๓	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (C)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓

สูตรการคำนวณตัวชี้วัด = ผลรวมของตัวชี้วัด $\frac{(A)+(B)+(C)}{๓}$ = ร้อยละของผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ

ตัวชี้วัด = $\frac{(๑๒๕.๘) + (๑๐๐) + (๑๐๐)}{๓}$ = ๑๐๘.๖

๒. สรุปผลการประเมินโครงการ

๒.๑) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมาย ๑๒๐ คน มีผู้ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๕.๘

๒.๒) ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจการจัดโครงการ เป็นผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๕๑ คน และได้รับแบบประเมินความพึงพอใจฯ กลับคืน จำนวน ๑๕๑ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒.๓) ระดับความพึงพอใจการจัดโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมจากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒

๓ การประเมิน ...

๓. การประเมินผลการอบรม เป็นการประเมินผลตามแบบประเมินผลการเข้าร่วมโครงการและการศึกษาดูงาน ของฝ่ายพัฒนาบุคคลกร สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย แบบสอบถามความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๕๑ คน มีผู้ตอบแบบประเมินผลการเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งถามความคิดเห็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป
ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ
ตอนที่ ๓ ความพึงพอใจโดยภาพรวม

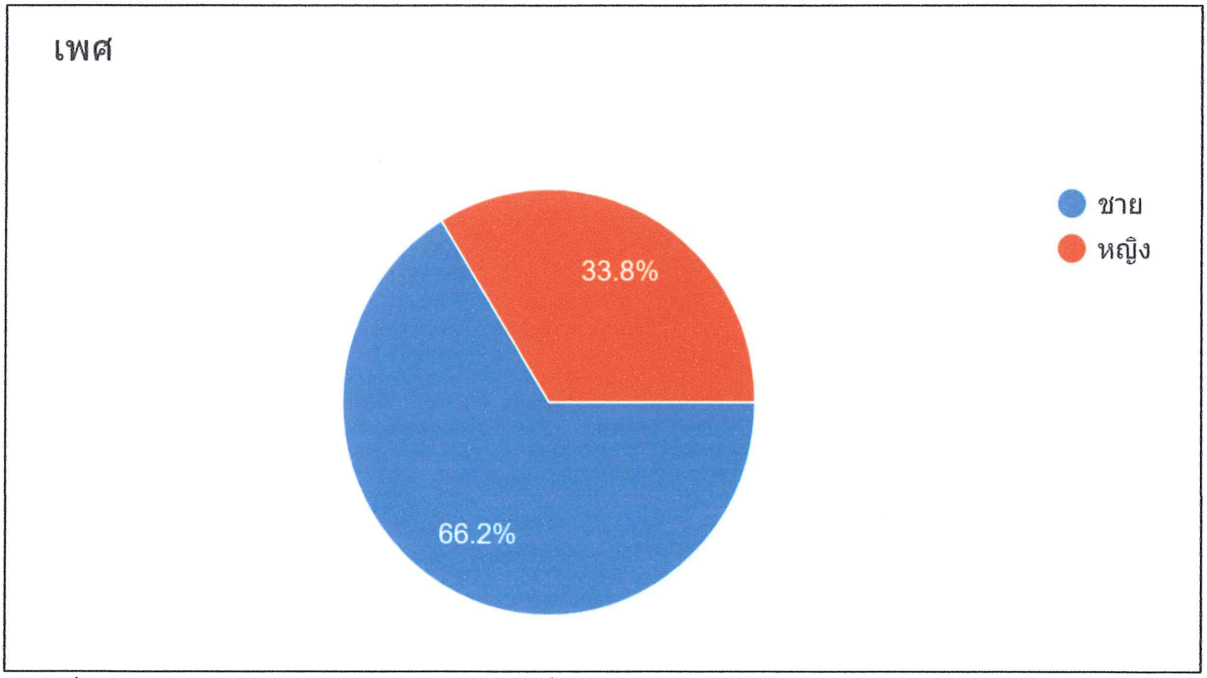
ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

ผลการประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประเภทพนักงาน ดังตารางที่ ๑.๑-๑.๔

ตารางที่ ๑.๑ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการ จำแนกตามเพศ

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศชาย	๑๐๐	๖๖.๒
เพศหญิง	๕๑	๓๓.๘
รวม	๑๕๑	๑๐๐

จำแนกตามเพศ



กราฟที่ ๑.๑ แสดงค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการ จำแนกตามเพศ

จากตารางที่ ๑.๑ และกราฟที่ ๑.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามเพศ โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

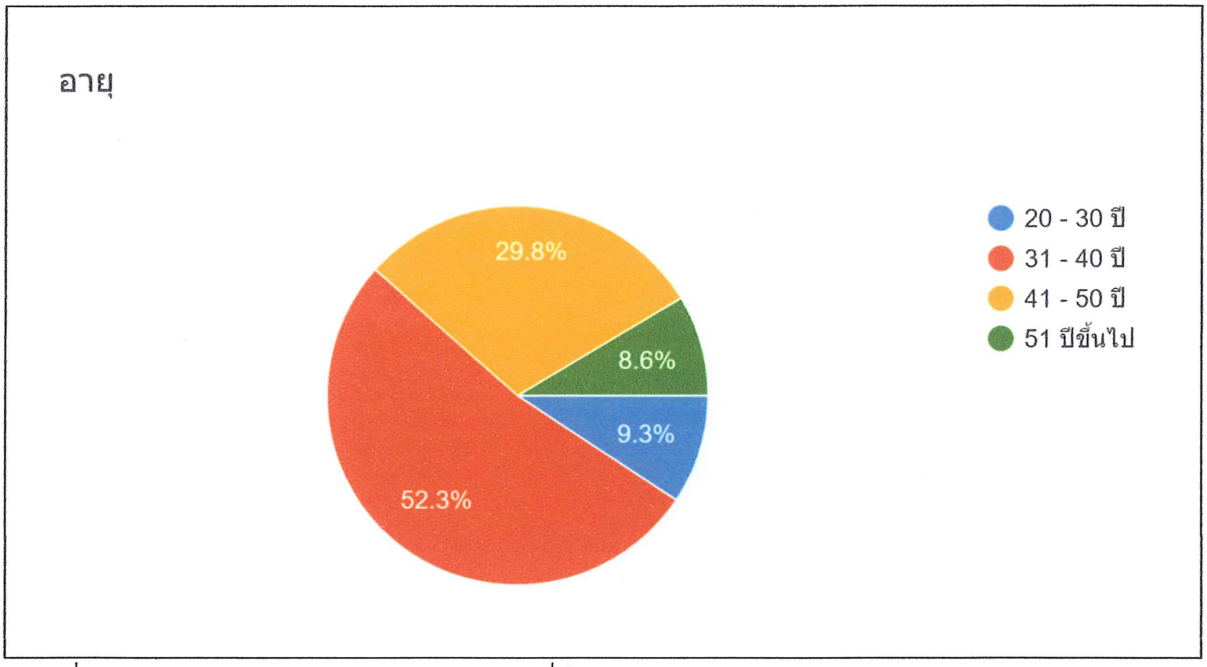
- เพศชาย จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๒
- เพศหญิง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘

ตารางที่ ๑.๒ ...

ตารางที่ ๑.๒ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
อายุ ๒๐-๓๐ ปี	๑๔	๙.๓
อายุ ๓๑-๔๐ ปี	๗๙	๕๒.๓
อายุ ๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๒๙.๘
อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๑๓	๘.๖
รวม	๑๕๑	๑๐๐

อายุ



กราฟที่ ๑.๒ แสดงค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามอายุ

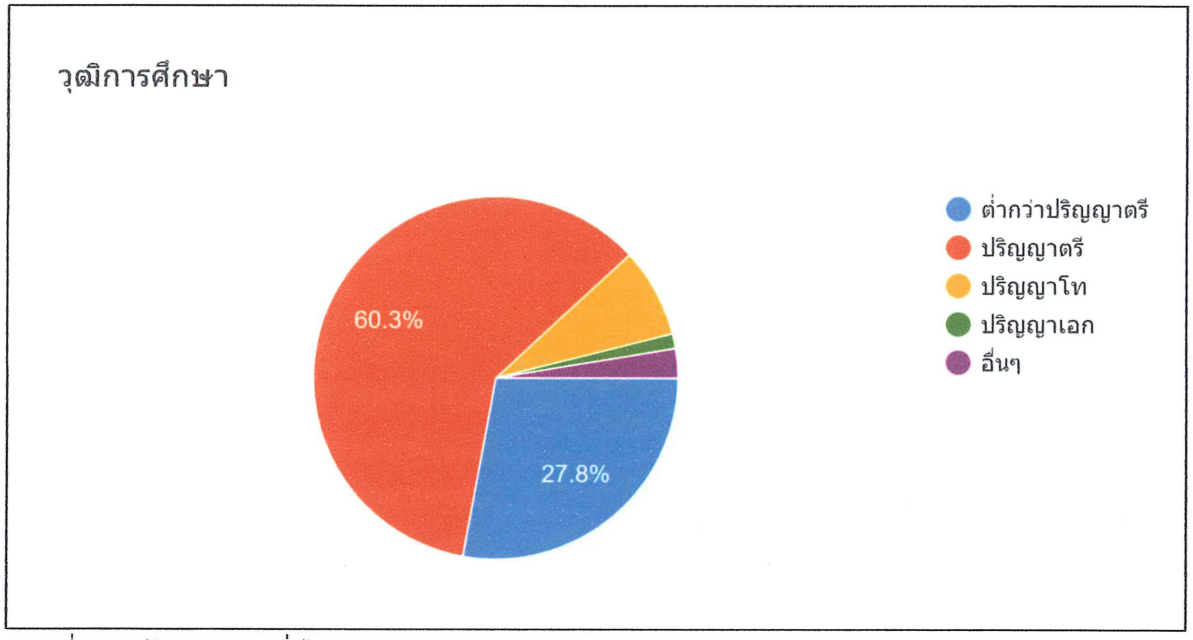
จากตารางที่ ๑.๒ และกราฟที่ ๑.๒ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามอายุ โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- ช่วงอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓
- ช่วงอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘
- ช่วงอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓
- ช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖

ตารางที่ ๑.๓ ...

ตารางที่ ๑.๓ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๒	๒๗.๘
ปริญญาตรี	๙๑	๖๐.๓
ปริญญาโท	๑๒	๗.๙
ปริญญาเอก	๒	๑.๓
อื่น ๆ	๔	๒.๖
รวม	๑๕๑	๑๐๐



กราฟที่ ๑.๓ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา

จากตารางที่ ๑.๓ และกราฟที่ ๑.๓ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

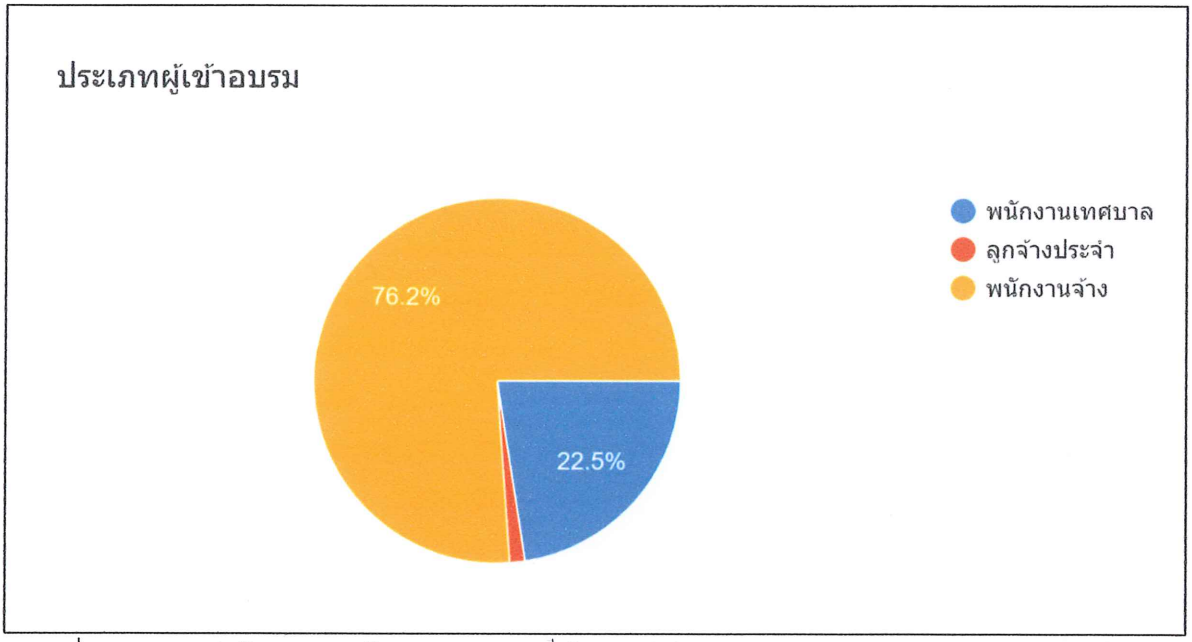
- การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓
- การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘
- การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙
- การศึกษาอื่น ๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖
- การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓

ตารางที่ ๑.๔ ...

ตารางที่ ๑.๔ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทผู้เข้าร่วมโครงการ

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
พนักงานเทศบาล	๓๔	๒๒.๕
ลูกจ้างประจำ	๒	๑.๓
พนักงานจ้าง	๑๑๕	๗๖.๒
รวม	**๑๕๑**	**๑๐๐**

ประเภทผู้เข้าอบรม



กราฟที่ ๑.๔ แสดงค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามประเภทผู้เข้าอบรม

จากตารางที่ ๑.๔ และกราฟที่ ๑.๔ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามประเภทผู้เข้าอบรม โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒
- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓

ตอนที่ ๒ ...

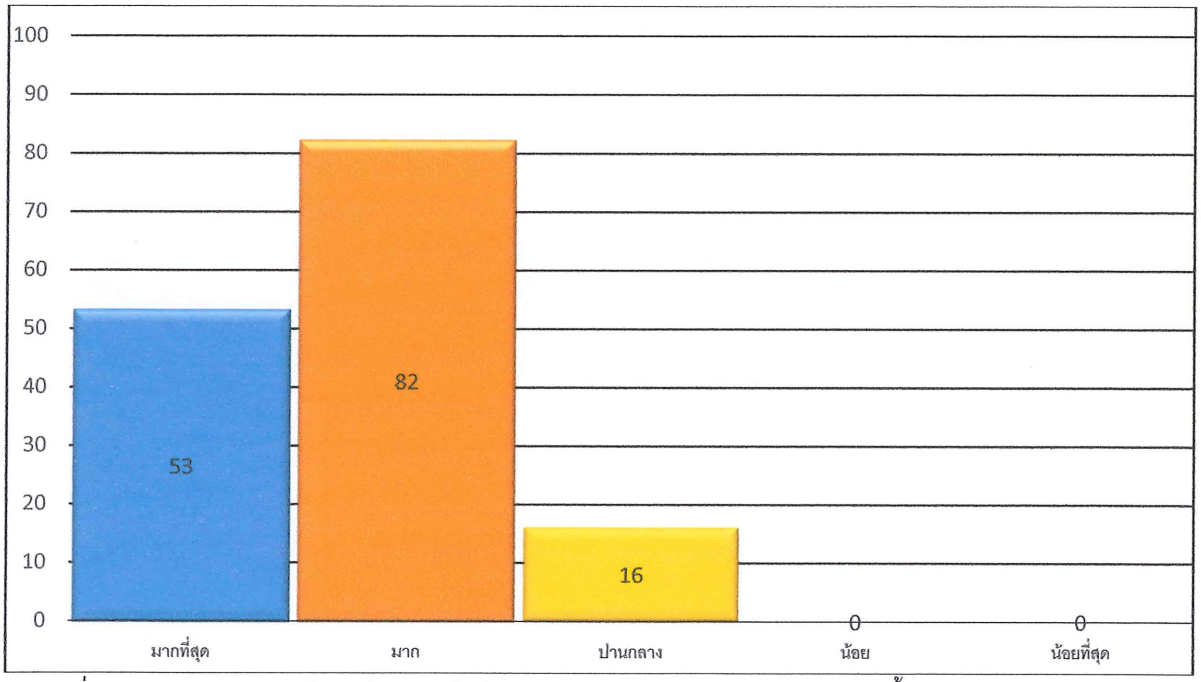
ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ และการนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ

ด้านหลักสูตร

ตารางที่ ๒.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านเนื้อหา/กิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๕๓	๓๕.๑
มาก	๘๒	๕๔.๓
ปานกลาง	๑๖	๑๐.๖
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านเนื้อหา/กิจกรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ



กราฟที่ ๒.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรเนื้อหา/กิจกรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

จากตารางที่ ๒.๑ และกราฟที่ ๒.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ด้านเนื้อหา/กิจกรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

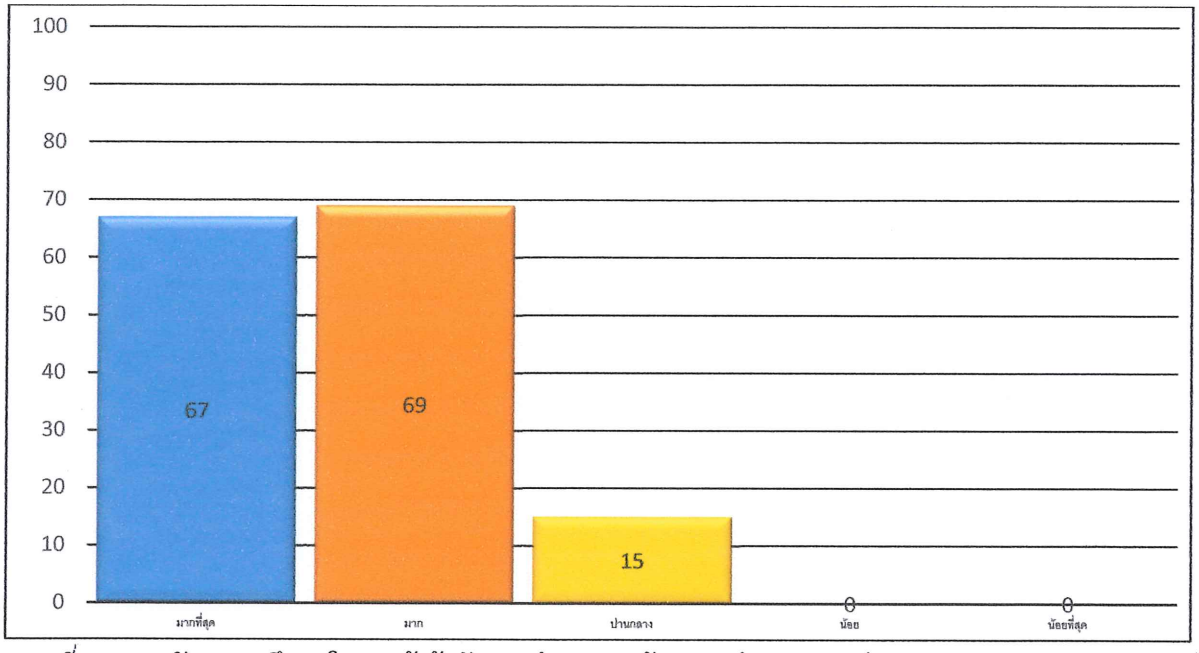
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖

ตารางที่ ๒.๒ ...

ตารางที่ ๒.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๖๗	๔๔.๔
มาก	๖๙	๔๕.๗
ปานกลาง	๑๕	๙.๙
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน



กราฟที่ ๒.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

จากตารางที่ ๒.๒ และกราฟที่ ๒.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

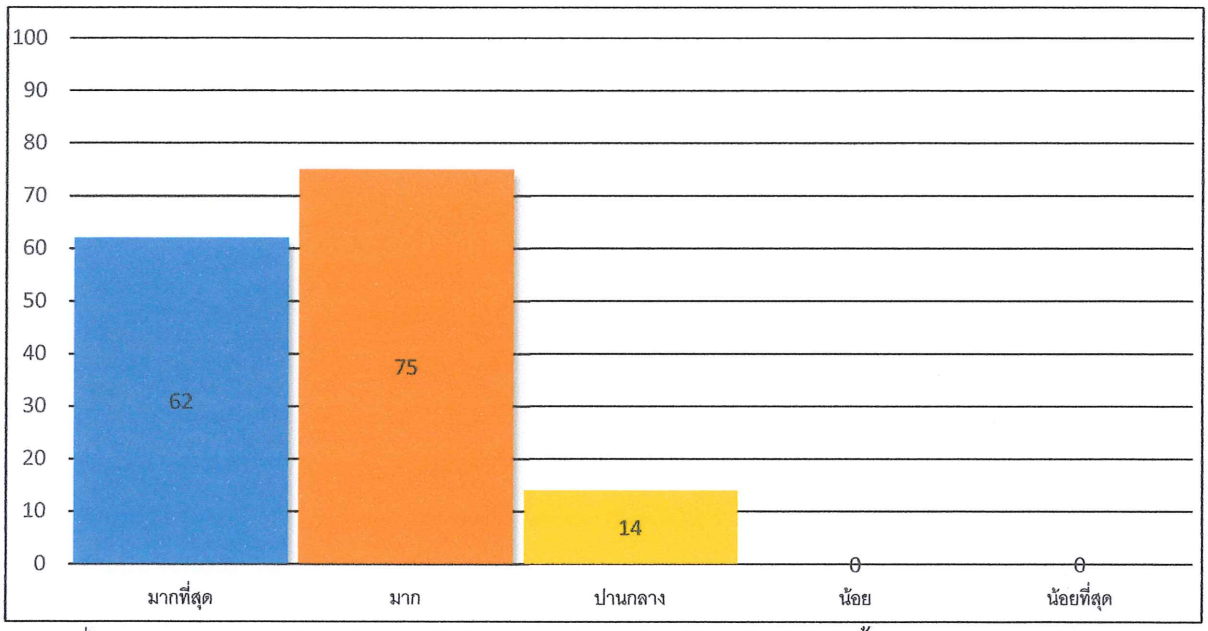
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙

ตารางที่ ๒.๓ ...

ตารางที่ ๒.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ด้านหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๖๒	๔๑.๐
มาก	๗๕	๔๙.๗
ปานกลาง	๑๔	๙.๓
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน



กราฟที่ ๒.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

จากตารางที่ ๒.๓ และกราฟที่ ๒.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ

- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓

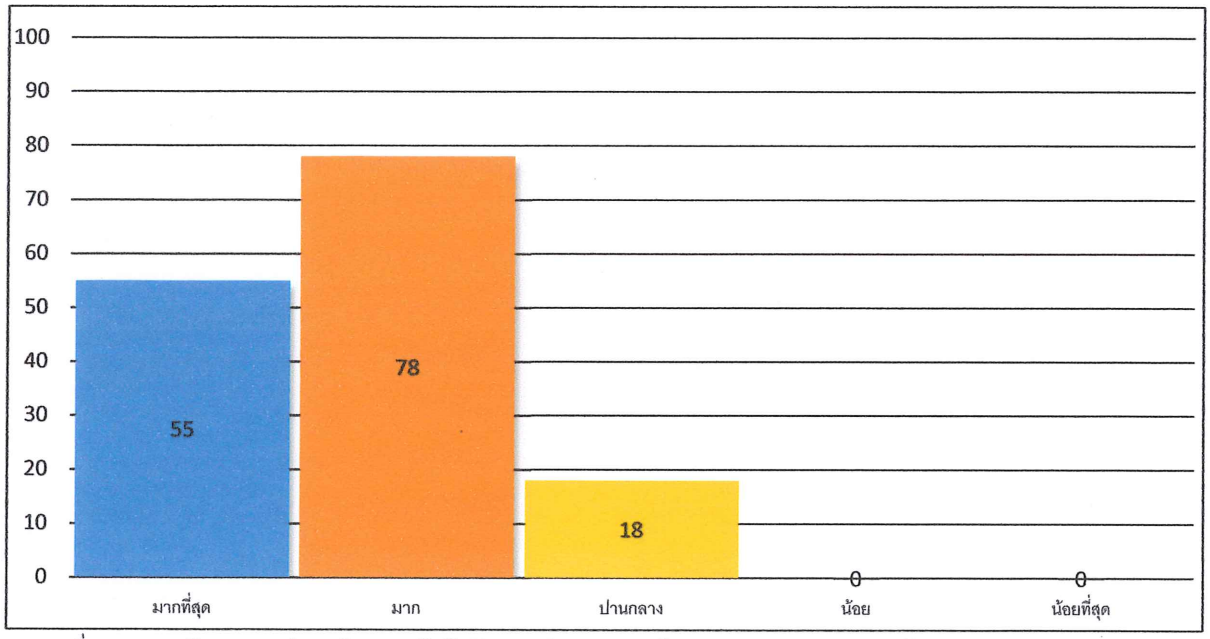
ด้านวิทยากร ...

ด้านวิทยากร

ตารางที่ ๒.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ด้านการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๕๕	๓๖.๔
มาก	๗๘	๕๑.๗
ปานกลาง	๑๘	๑๑.๙
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร



กราฟที่ ๒.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร

จากตารางที่ ๒.๔ และกราฟที่ ๒.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

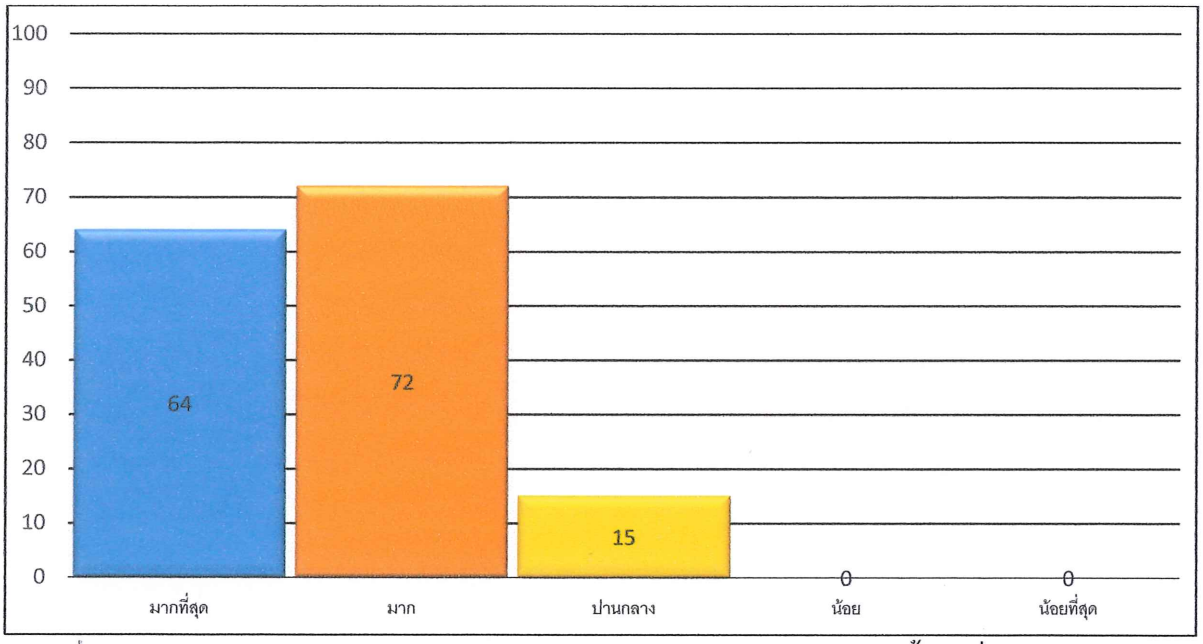
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙

ตารางที่ ๒.๕ ...

ตารางที่ ๒.๕ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความน่าสนใจของเนื้อหาที่วิทยากรนำเสนอ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๖๔	๔๒.๔
มาก	๗๒	๔๗.๗
ปานกลาง	๑๕	๙.๙
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านความน่าสนใจของเนื้อหาที่วิทยากรนำเสนอ



กราฟที่ ๒.๕ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความน่าสนใจของเนื้อหาที่วิทยากรนำเสนอ

จากตารางที่ ๒.๕ และกราฟที่ ๒.๕ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความน่าสนใจของเนื้อหาที่วิทยากรนำเสนอ โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

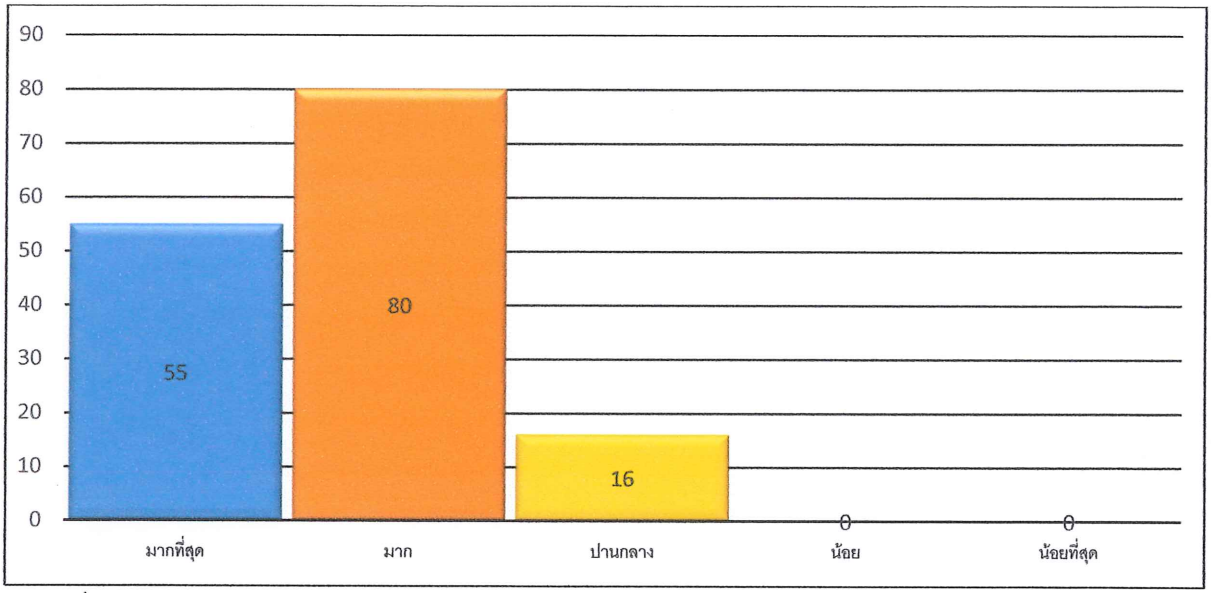
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙

ตารางที่ ๒.๖ ...

ตารางที่ ๒.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการเปิดโอกาสให้ซักถาม แสดงความคิดเห็น และตอบคำถามได้ตรงประเด็น

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๕๕	๓๖.๔
มาก	๘๐	๕๓.๐
ปานกลาง	๑๖	๑๐.๖
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	**๑๕๑**	**๑๐๐**

ด้านการเปิดโอกาสให้ซักถาม แสดงความคิดเห็น และตอบคำถามได้ตรงประเด็น



กราฟที่ ๒.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการเปิดโอกาสให้ซักถาม แสดงความคิดเห็น และตอบคำถามได้ตรงประเด็น

จากตารางที่ ๒.๖ และกราฟที่ ๒.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการเปิดโอกาสให้ซักถาม แสดงความคิดเห็น และตอบคำถามได้ตรงประเด็น โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖

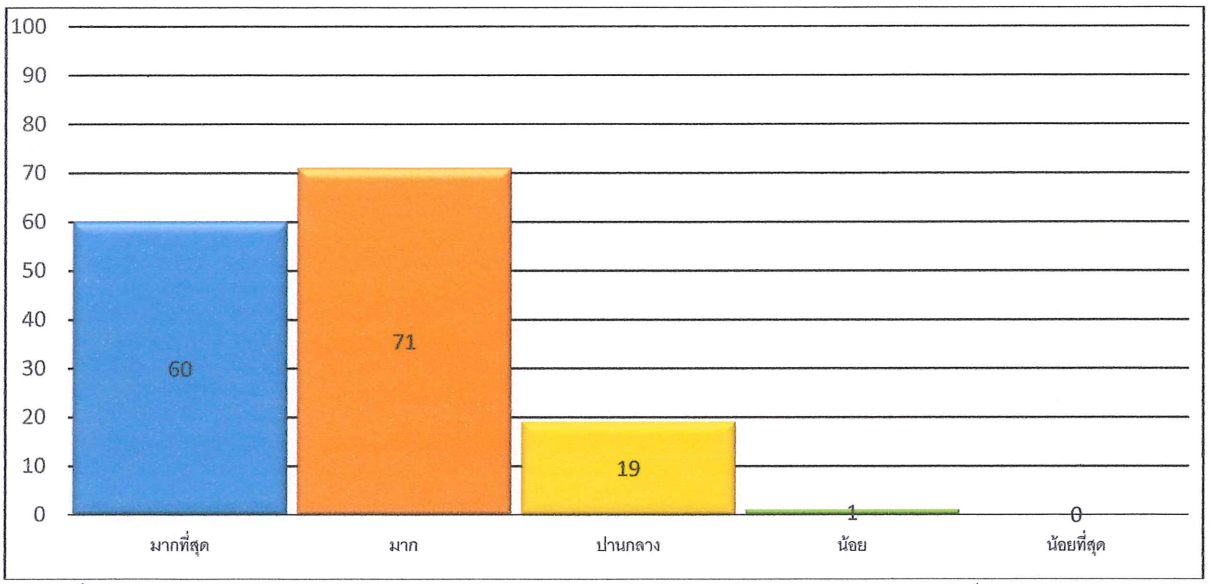
ด้านสถานที่...

ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

ตารางที่ ๒.๗ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการศึกษาดูงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๖๐	๓๙.๗
มาก	๗๑	๔๗.๐
ปานกลาง	๑๙	๑๒.๖
น้อย	๑	๐.๗
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการศึกษาดูงาน



กราฟที่ ๒.๗ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการศึกษาดูงาน

จากตารางที่ ๒.๗ และกราฟที่ ๒.๗ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการศึกษาดูงาน โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

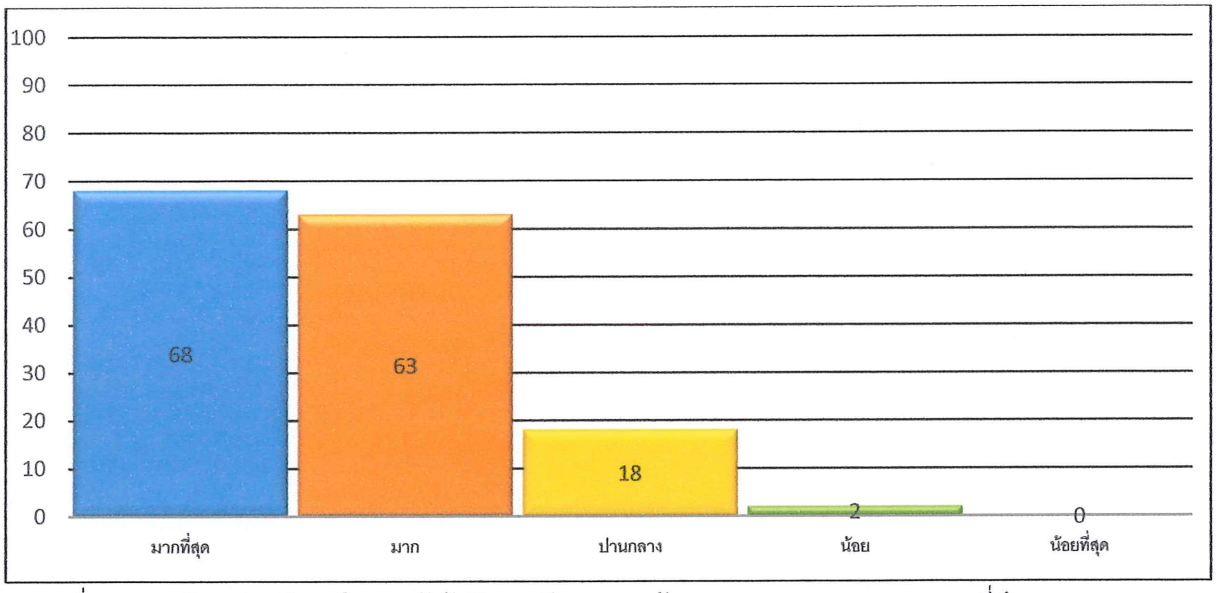
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖
- มีความพึงพอใจในระดับน้อย จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗

ตารางที่ ๒.๘ ...

ตารางที่ ๒.๘ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๖๘	๔๕.๐
มาก	๖๓	๔๑.๗
ปานกลาง	๑๘	๑๑.๙
น้อย	๒	๑.๓
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน



กราฟที่ ๒.๘ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน

จากตารางที่ ๒.๘ และกราฟที่ ๒.๘ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ด้านความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

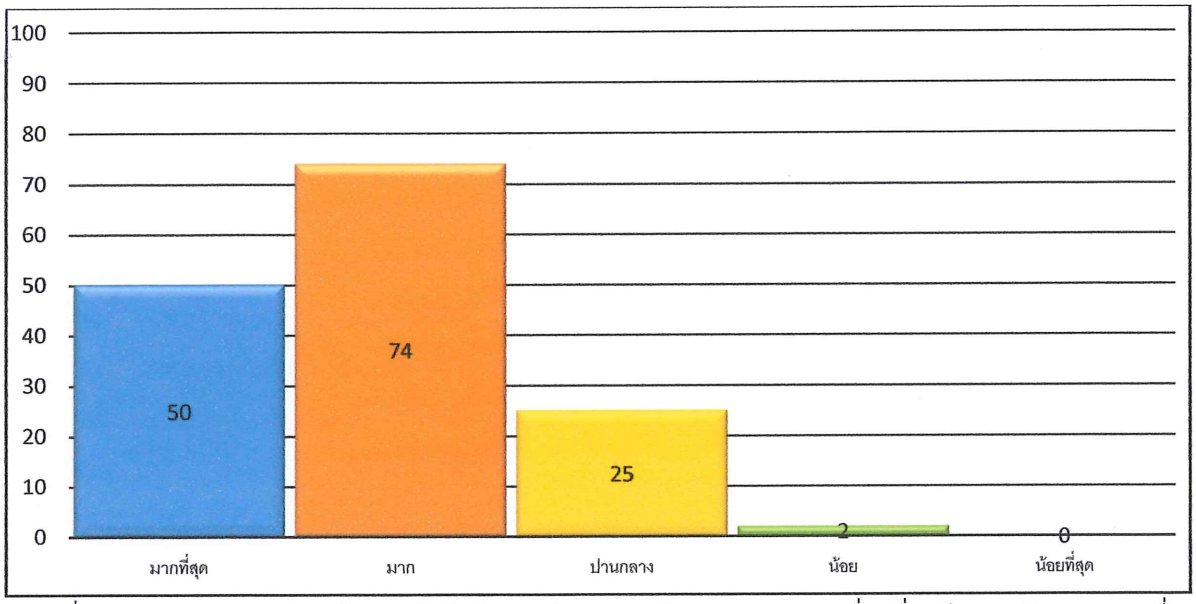
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙
- มีความพึงพอใจในระดับน้อย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓

ตารางที่ ๒.๙ ...

ตารางที่ ๒.๙ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ด้านอาหารและเครื่องดื่มเพียงพอกับบุคลากรที่มาศึกษาดูงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๕๐	๓๓.๑
มาก	๗๔	๔๙.๐
ปานกลาง	๒๕	๑๖.๕
น้อย	๒	๑.๓
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านอาหารและเครื่องดื่มเพียงพอกับบุคลากรที่มาศึกษาดูงาน



กราฟที่ ๒.๙. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านอาหารและเครื่องดื่มเพียงพอกับบุคลากรที่มาศึกษาดูงาน

จากตารางที่ ๒.๙ และกราฟที่ ๒.๙ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านอาหารและเครื่องดื่มเพียงพอกับบุคลากรที่มาศึกษาดูงาน โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๐
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕
- มีความพึงพอใจในระดับน้อย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓

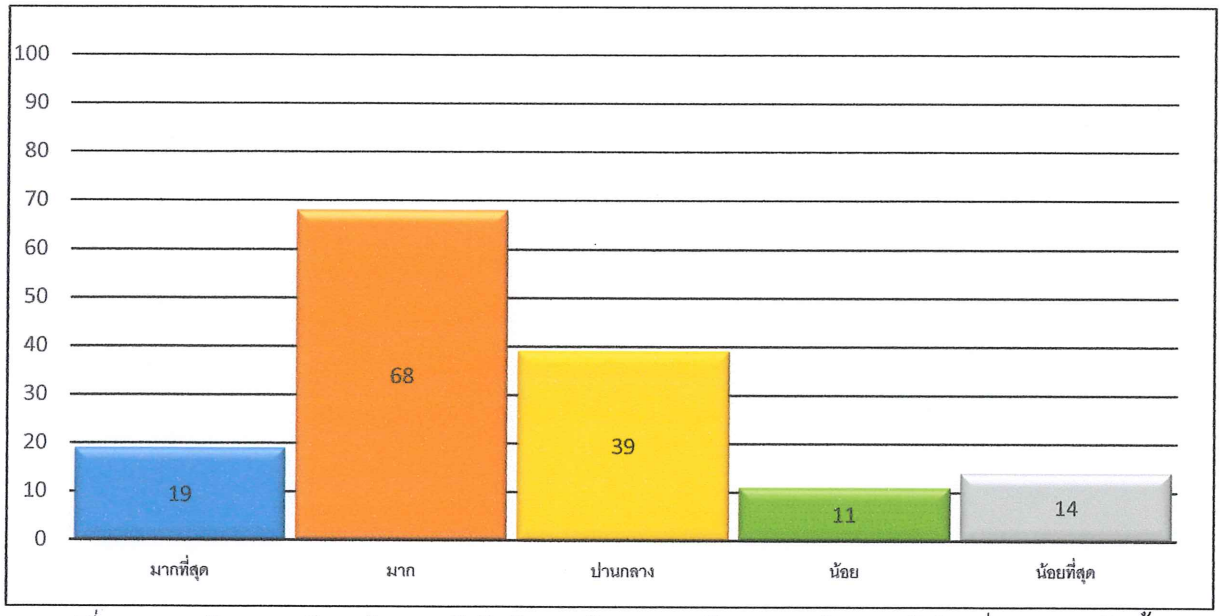
ด้านความรู้ ...

ด้านความรู้ความเข้าใจ และการนำไปใช้

ตารางที่ ๒.๑๐ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ ก่อนการศึกษาดูงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๑๙	๑๒.๖
มาก	๖๘	๔๕.๐
ปานกลาง	๓๙	๒๕.๘
น้อย	๑๑	๗.๓
น้อยที่สุด	๑๔	๙.๓
รวม	๑๕๑	๑๐๐

ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ ก่อน การศึกษาดูงาน



กราฟที่ ๒.๘ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ ก่อนการศึกษาดูงาน

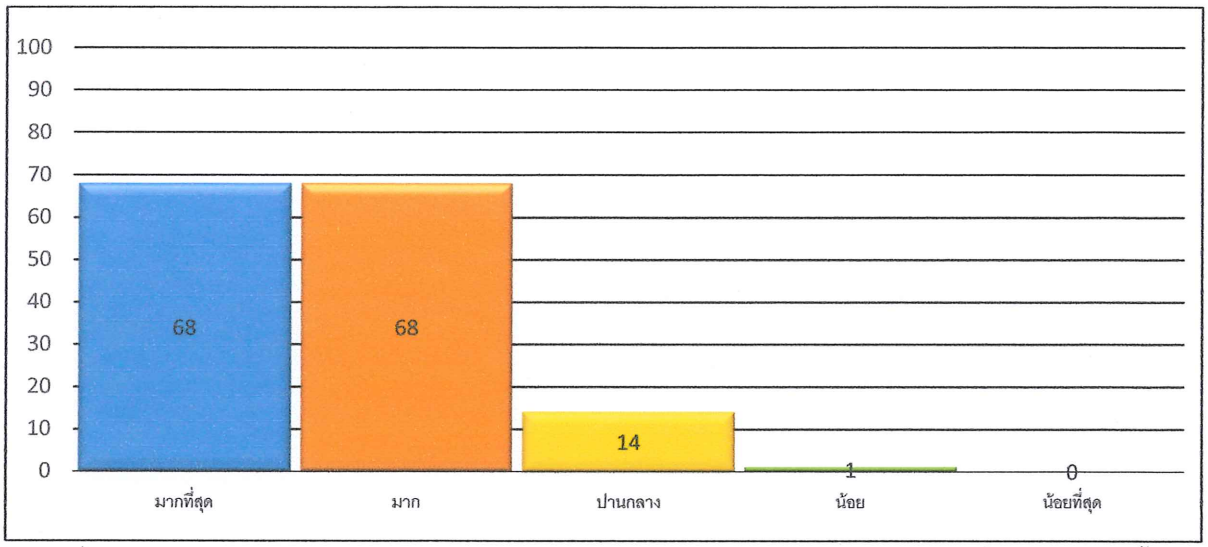
จากตารางที่ ๒.๘ และกราฟที่ ๒.๘ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ ก่อน การศึกษาดูงาน โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖
- มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓
- มีความพึงพอใจในระดับน้อย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓

ตารางที่ ๒.๑๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ หลังการศึกษาดูงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๖๘	๔๕.๐
มาก	๖๘	๔๕.๐
ปานกลาง	๑๔	๙.๓
น้อย	๑	๐.๗
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	**๑๕๑**	**๑๐๐**

ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ หลัง การศึกษาดูงาน



กราฟที่ ๒.๑๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ หลังการศึกษาดูงาน

จากตารางที่ ๒.๑๑ และกราฟที่ ๒.๑๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อนี้ หลัง การศึกษาดูงานโดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

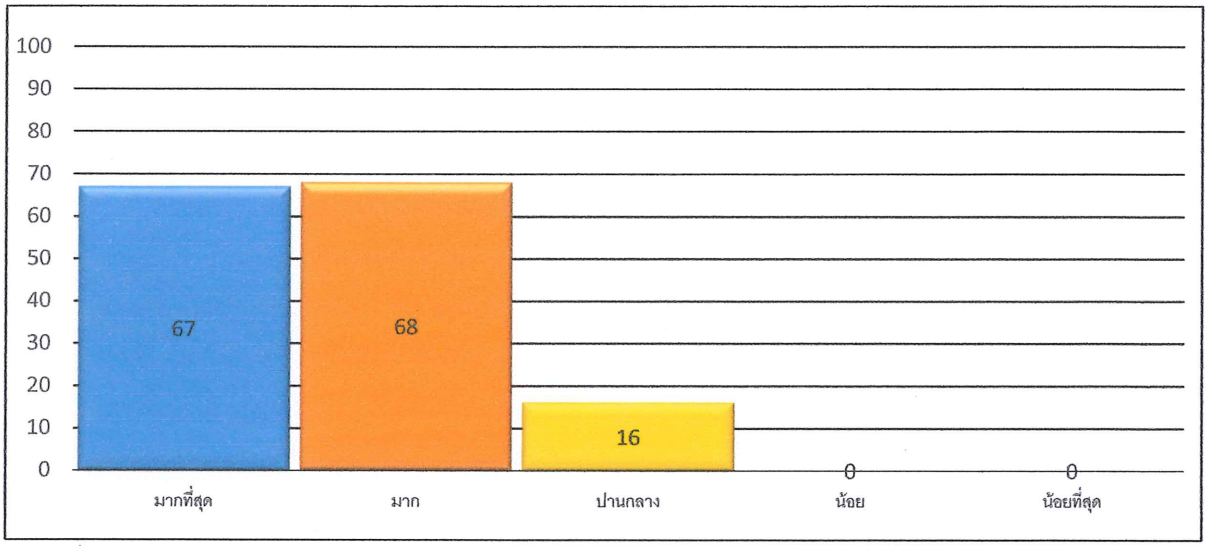
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓
- มีความพึงพอใจในระดับน้อย จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗

ตารางที่ ๒.๑๒ ...

ตารางที่ ๒.๑๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๖๗	๔๔.๔
มาก	๖๘	๔๕.๐
ปานกลาง	๑๖	๑๐.๖
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	๑๕๑	๑๐๐

สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้



กราฟที่ ๒.๑๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

จากตารางที่ ๒.๑๑ และกราฟที่ ๒.๑๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔
- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖

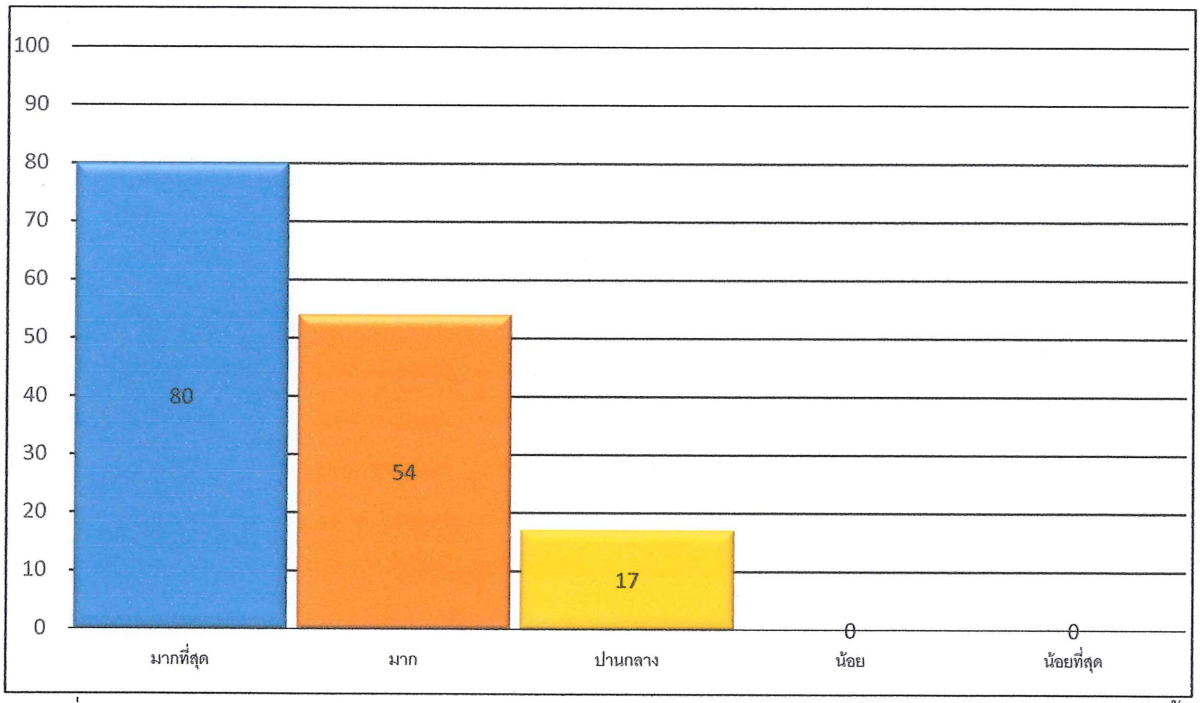
ตอนที่ ๓ ...

ตอนที่ ๓ ความพึงพอใจโดยภาพรวม และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตารางที่ ๓.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการในภาพรวม จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	๘๐	๕๓
มาก	๕๔	๓๕.๘
ปานกลาง	๑๗	๑๑.๒
น้อย	๐	๐
น้อยที่สุด	๐	๐
รวม	**๑๕๑**	**๑๐๐**

ความพึงพอใจที่ท่านได้รับในภาพรวม จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้



กราฟที่ ๓.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้

จากตารางที่ ๓.๑ และกราฟที่ ๓.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

- มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐
- มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘
- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒

ตอนที่ ๓.๒ ...

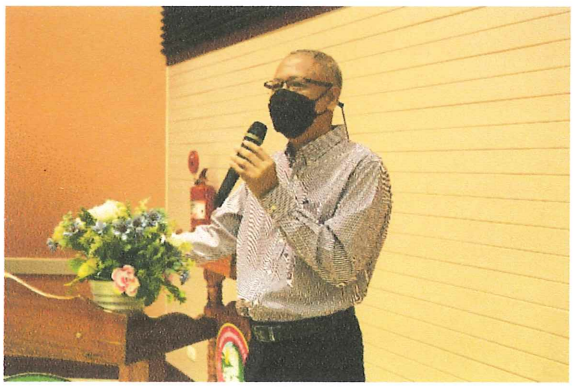
ตอนที่ ๓.๒ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

- ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น และรู้จักกันมากขึ้น
- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของระบบไฟฟ้าเป็นเคเบิ้ลใต้ดิน
- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างเขื่อนกันตลิ่งแม่น้ำโขง
- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบหอชมเมืองหอโหวด ๑๐๑
- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการสร้างหอชมเมือง

ตอนที่ ๓.๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ควรให้มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรให้มีการไปศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการทำงานของระบบไฟฟ้าเป็นเคเบิ้ลใต้ดิน
- ควรให้มีการจัดตั้งสถานที่ที่สามารถชมเมืองได้อย่างรอบด้าน
- ควรให้มีการทดลองเชิงการทำงานเป็นทีมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

ภาพโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดการบริการสาธารณะ”
วันที่ ๑๑ – ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
โครงการปรับปรุงระบบไฟฟ้าเป็นเคเบิ้ลใต้ดิน การสร้างเขื่อนกันตลิ่งริมแม่น้ำโขง



ภาพโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดการบริการสาธารณะ”

วันที่ ๑๑ – ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕

โครงการปรับปรุงระบบไฟฟ้าเป็นเคเบิ้ลใต้ดิน การสร้างเขื่อนกันตลิ่งริมแม่น้ำโขง

ภาพโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดการบริการสาธารณะ”

วันที่ ๑๑ – ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ศึกษาเรียนรู้การออกแบบหอชมเมืองหอโหวด ๑๐๑

ภาพโครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และการศึกษาดูงานด้านการจัดการบริการสาธารณะ”

วันที่ ๑๑ – ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ศึกษาเรียนรู้การออกแบบหอชมเมืองหอโหวด ๑๐๑