



รายงานสรุปผล
โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๘ เมษายน ๒๕๖๒ ณ จังหวัดระยอง

เทศบาลเมืองบางศรีเมือง
สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
งานกาเจ้าหน้าที่

บทสรุปผู้บริหาร

การดำเนินโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ Sustainable Development (SD) และการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาปรับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมุ่งสร้างสมดุลด้านสังคม, สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรโดยใช้ทรัพยากรการเกษตรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างยั่งยืนโดยจัดขึ้นใน ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ เมษายน ๒๕๖๒ ณ จังหวัดระยองใช้งบประมาณเบิกจ่ายจากงบประมาณ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน งบประมาณตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาทซึ่งโครงการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ พัฒนาเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้กับภาคการบริการ ภาคเกษตรกรรม ภาคพาณิชย์ยกรรม ภาคการลงทุน และการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

การดำเนินโครงการฯ ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและโดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๑๘ คน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจโดยผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดพบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมของโครงการในระดับ(..ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม..)

คำนำ

เทศบาลเมืองบางศรีเมืองเป็นหน่วยงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารการ จัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยต้อง คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนพัฒนาของจังหวัด และเชื่อมโยงกับนโยบายพัฒนาของรัฐบาลด้วยการบริหารงาน ของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญ ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร พนักงานเทศบาลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มีความคิด สร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะ เป็นการนำเอาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติ ราชการ และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะสมรรถนะของพนักงาน เทศบาลทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า ประกอบกับบทบาทองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งมักเป็นผู้ดำเนินการเองในเรื่องต่างๆ มาเป็นผู้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ในการร่วมดำเนินการและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทการเป็นผู้ประสาน เพื่อสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานราชการต่าง รวมทั้งการสร้าง เครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการให้มีบริการสาธารณะร่วมกัน เช่น การกำจัดขยะ การ บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่มี

บริหารจัดการภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ Sustainable Development (SD) โดยมุ่ง สร้างสมดุลด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น เทศบาลเมืองบางศรีเมือง จึงจัดโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพ บุคลากรของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการสรุปผลการดำเนินโครงการ ดังกล่าวฯ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการเล่มนี้ขึ้น เพื่อจกได้นำผลการประเมินที่ได้นำไปพัฒนา และ ปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินโครงการในครั้งต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
งานกาารเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบโครงการ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ	๑
ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินโครงการ	๓
ส่วนที่ ๓ เอกสารประกอบ	๔
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลเมืองบางศรีเมืองเป็นหน่วยงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะการบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง มีอำนาจหน้าที่โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนพัฒนาของจังหวัดและเชื่อมโยงกับนโยบายพัฒนาของรัฐบาลด้วย ดังนั้น การบริหารงานของเทศบาลเมืองบางศรีเมืองจะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยพนักงานเทศบาลที่มี ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรพนักงานเทศบาล จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะสมรรถนะของพนักงานเทศบาลทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์คุ้มค่า

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรอบรู้และมีสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาการบูรณาการระหว่าง การพัฒนาบุคคล และการพัฒนาองค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกัน ประกอบกับบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการร่วมดำเนินการและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทการเป็นผู้ประสานเพื่อสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานราชการต่าง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาคประชาชน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น การกำจัดขยะ การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมท้องถิ่นการรักษาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ โดยการบริหารจัดการภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ Sustainable Development (SD) ซึ่งมุ่งสร้างสมดุลด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและการเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรโดยใช้ทรัพยากรการเกษตรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างยั่งยืนและการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาปรับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เทศบาลเมืองบางศรีเมือง จึงจัดโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่(New Public Management) , การบริหารจัดการภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืนและหลักธรรมาภิบาล

๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดีมีคุณภาพ และส่งเสริมเครือข่ายในท้องถิ่นทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้มีบทบาทและความสามารถในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้การท่องเที่ยวเชิงเกษตรและเพิ่มรายได้จากการประกอบอาชีพ

๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

๓. เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองบางศรีเมืองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด

๔. วิธีการดำเนินการ

๑. การฝึกอบรมทางวิชาการโดยการบรรยาย ในหัวข้อ

- การส่งเสริมการท่องเที่ยวและเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรโดยใช้ทรัพยากรการเกษตรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์

- การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

- การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) และหลักธรรมาภิบาล

- คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

๒. ศึกษาดูงาน ณ จังหวัดระยอง

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ ๒๗ - ๒๘ เมษายน ๒๕๖๒ ณ จังหวัดระยอง

๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

งานกาเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองบางศรีเมือง

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน งบประมาณตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) , การบริหารจัดการภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืนและหลักธรรมาภิบาล

๒. ผู้เข้าร่วมอบรมคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดีมีคุณภาพ และส่งเสริมเครือข่ายในท้องถิ่นทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้มีบทบาทและความสามารถในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้การท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเพิ่มรายได้จากการประกอบอาชีพ

๔. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินโครงการ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งหมดจำนวน ๑๑๘ คนจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด

ผู้เข้าร่วมโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ (จากพนักงานเทศบาลสามัญ , ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๒๓๐ คน)

๒.๑ แบบทดสอบโครงการฯ

๒.๑.๑ แบบทดสอบวัดความรู้เบื้องต้นก่อนการฝึกอบรม

- คะแนนต่ำสุด	๐	คะแนน
- คะแนนสูงสุด	๑๐๐	คะแนน
- $\bar{X}$	๕๓.๙๓	คะแนน

๒.๑.๒ แบบทดสอบแบบทดสอบวัดความรู้เบื้องต้นก่อนการฝึกอบรม

- คะแนนต่ำสุด	๕๐	คะแนน
- คะแนนสูงสุด	๑๐๐	คะแนน
- $\bar{X}$	๗๗.๕๐	คะแนน

๒.๒ ผลการประเมินโครงการฯ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ แบบประเมินโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เทศบาลเมืองบางศรีเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ส่วนคำถามที่เป็นข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ ส่วนคำถามที่เป็นแบบประเมินความพึงพอใจต่อการทำงานในเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านวิทยากร	จำนวน	๕	ข้อ
๒. ด้านสถานที่ / ระยะเวลา	จำนวน	๓	ข้อ
๓. ด้านความรู้ ความเข้าใจ	จำนวน	๒	ข้อ
๔. ด้านการนำความรู้ไปใช้	จำนวน	๓	ข้อ
๕. ความพึงพอใจในภาพรวม			

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน ๒ ข้อ

๑. ข้อเสนอแนะ ดี ชม ในการฝึกอบรมครั้งนี้

๒. หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดอบรมครั้งต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด

วิธีการให้คะแนน มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การกำหนดคะแนนระดับความพึงพอใจการให้บริการ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบ มาตรฐานค่า (Rating scale) ๕ ระดับ มีการกำหนดค่าคะแนนในการตอบ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	๕	คะแนน
มาก	ให้	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้	๓	คะแนน
น้อย	ให้	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	๑	คะแนน

ในแต่ละแบบสำรวจ ให้คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เป็นรายข้อหาค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านการให้บริการและหาค่าเฉลี่ยรวมของทุกด้านการให้บริการ

๒. ผลการวิจัยใช้วิธีการคำนวณหาค่าเฉลี่ยด้วยการนำไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลโดยใช้ จุด ทศนิยมสองตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งมีการแปลความหมายดังนี้

๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึงน้อยที่สุด

๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึงน้อย

๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึงปานกลาง

๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึงมาก

๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึงมากที่สุด

๓. นำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมด้านการบริการทุกด้าน เพื่อนำมาเทียบเปลี่ยนค่าหาร้อยละของความพึงพอใจ

$$\text{ระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ยรวม } (\bar{X}) \times 100}{\text{ค่าคะแนนเต็มของระดับความพึงพอใจ (๕)}}$$

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการ

๑. เพศ

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองบางศรีเมืองที่ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐ เพศหญิง จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐ (ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๖๕	๕๘.๐
หญิง	๔๗	๔๒.๐
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐

๒. อายุ

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองบางศรีเมืองที่ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่เป็นอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙ อายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒ รองลงมาคือ อายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔ อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ และอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐ ตามลำดับ (ดังรายละเอียดในตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๒ อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑	๐.๙
๒๑ - ๓๐ ปี	๑๗	๑๕.๒
๓๑ - ๔๐ ปี	๓๔	๓๐.๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๑	๓๖.๖
มากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป	๑๙	๑๗.๐
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐

๓. วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองบางศรีเมืองที่ตอบแบบประเมินฯ พบว่ามากที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘ รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒ และปริญญาโทจำนวน ๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘.๐ ตามลำดับ (ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘	๕๑.๘
ปริญญาตรี	๔๕	๔๐.๒
ปริญญาโท	๙	๘.๐
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐

๔. ประเภทพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภทพนักงานส่วนท้องถิ่นของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองบางศรีเมืองที่ตอบแบบประเมินฯ พบว่า มากที่สุดคือ พนักงานจ้าง จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑ รองลงมาคือ พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔ ตามลำดับ (ดังรายละเอียดในตารางที่๔)

ตารางที่ ๔ ประเภทพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภทพนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	๓๒	๒๘.๖
ลูกจ้างประจำ	๖	๕.๔
พนักงานจ้าง	๗๔	๖๖.๑
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐

ตอนที่ ๒ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้

ประเด็นความคิดเห็น	ความพึงพอใจ การ/ ความรู้ความเข้าใจ / นำไปใช้ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	(S.D)	แปลผล
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑			
ด้านวิทยากร								
๑. การถ่ายทอดความรู้ / สื่อสารของวิทยากรมีความชัดเจน	๒๕.๕	๕๐.๕	๒๒.๓	๐.๕	-	๔.๐๒	๐.๗๒	มาก
๒. มีความรอบรู้ในเนื้อหาของวิทยากร	๒๘.๖	๔๘.๒	๒๑.๔	๑.๘	-	๔.๐๔	๐.๗๖	มาก
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๒๙.๕	๔๙.๑	๑๙.๖	๑.๘	-	๔.๐๖	๐.๗๕	มาก
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๒๘.๖	๕๐.๐	๑๘.๘	๒.๗	-	๔.๐๔	๐.๗๖	มาก
๕. การเปิดโอกาสให้ซักถาม และตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน	๓๐.๔	๔๕.๕	๒๑.๔	๑.๘	๐.๕	๔.๐๓	๐.๘๒	มาก
ด้านสถานที่ ระยะเวลา /								
๑. ความเหมาะสมและมีความสะอาดของสถานที่	๒๕.๕	๕๔.๕	๒๐.๕	-	-	๔.๐๔	๐.๖๘	มาก
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๑๘.๘	๕๓.๖	๒๓.๒	๔.๕	-	๓.๘๗	๐.๗๗	มาก
๓. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	๒๓.๒	๔๗.๓	๒๖.๘	๒.๗	-	๓.๙๑	๐.๗๘	มาก
ด้านความรู้ความเข้าใจ								
๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม	๑๑.๖	๔๐.๒	๓๘.๔	๙.๘	-	๓.๕๔	๐.๘๓	มาก
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม	๒๕.๕	๖๗.๐	๖.๓	๐.๕	-	๔.๑๘	๐.๕๗	มาก
ด้านการนำความรู้ไปใช้								
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒๕.๕	๖๒.๕	๙.๘	๑.๘	-	๔.๑๓	๐.๖๕	มาก
๒. มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	๒๓.๒	๕๙.๘	๑๖.๑	๐.๕	-	๔.๐๕	๐.๖๖	มาก
๓. คาดว่าสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ถ่ายทอดได้ /	๒๐.๕	๕๙.๘	๑๗.๙	๑.๘	-	๓.๙๙	๐.๖๘	มาก
ความพึงพอใจในภาพรวม	๑๐.๗	๖๒.๕	๒๕.๕	๐.๕	-	๓.๘๓	๐.๖๑	มาก

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.๑ข้อเสนอแนะ ดี ชม ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้แก่

๑.๑ ระยะเวลาสั้นเกินไป

.๒หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดอบรมครั้งต่อไป ได้แก่

๒.๑ เกี่ยวกับกฎระเบียบให้ทันสมัยเหมาะสมกับข้าราชการครูเรียนรู้

๒.๒ มารยาทในการเข้าสังคม ข้อควรปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน