

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC)

1. ดร. อุดลย์ วังศรีคุณ ประธานสาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงครามพิษณุโลก
2. พลโท สังคม จันทรธรรม แม่ทัพน้อยที่ 3 กองทัพน้อยที่ 3 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
3. ดร. ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิษณุโลก
4. ดร. ศรีโสภา มาเจริญ รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุโขทัย
5. นายอเนก สุขนรินทร์ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา ศูนย์ช่วยเหลือทาง
วิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 6 อำเภอวังทอง จังหวัด
พิษณุโลก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3

1. พลโทสังคม จันทรธรรม แม่ทัพน้อยที่ 3 กองทัพน้อยที่ 3 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
2. นางสุรวิ วงศ์ไผ่ พัฒนาการจังหวัดพิษณุโลก
3. นายประยุทธ์ สุตชัยวัฒน์ พัฒนาการอำเภอสว่างงาม จังหวัดพิจิตร
4. พันเอกธานีรินทร์ อยู่พงษ์พิทักษ์ ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 34 หน่วยพัฒนาการ
เคลื่อนที่ 34 อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
5. นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพกรมมนุษย์
และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตกำแพงแสน)
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ประเด็นสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3

.....

1. รายละเอียดของภารกิจที่ได้รับ
 - 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโครงการที่รับผิดชอบ
 - 1.2 นโยบายของหน่วยเหนือ หรือ ผู้รับผิดชอบโครงการ
 - 1.3 ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการปฏิบัติงานในพื้นที่ ระบบงาน การอบรม/ประชุมพิเศษ
2. หลักการพัฒนาชุมชน
 - 2.1 ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน
 - 2.2 ข้อมูล / รูปแบบการพัฒนาที่ได้รับ
 - 2.3 ความรู้ด้านการพัฒนา
 - 2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา
3. การปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความเหมาะสมของการจัดการด้านบุคลากร
 - 3.2 ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงานบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบ
 - 3.3 ความเชื่อมั่นในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วย
 - 3.4 การเตรียมบุคลากรและข้อมูลที่ต้องการให้หน่วยดำเนินการ
4. ทักษะและประสบการณ์
 - 4.1 ประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานพัฒนา หรือโครงการ
 - 4.2 ความสามารถพิเศษที่ช่วยในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 การเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน
5. ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 5.1 ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 5.2 ความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.3 การแสวงหาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ
6. ความเหมาะสมของการดำเนินการวิธีต่อกำลังพลที่จะเข้าปฏิบัติงานตามภารกิจในโครงการต่าง ๆ
 - 6.1 ระยะเวลา
 - 6.2 เนื้อหาวิชาความรู้
 - 6.3 ความเข้าใจถึงการปฏิบัติเมื่อผ่านกระบวนการให้ความรู้

7. ปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - 7.1 การปฏิบัติงานในพื้นที่
 - 7.2 ด้านกระบวนการจัดการบุคลากร
 - 7.3 ทักษะความรู้ความเข้าใจ
8. การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 8.1 ความรู้ ทฤษฎี วิชาการ ทักษะ ประสบการณ์ และเครื่องมือ
 - 8.2 วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - 8.3 ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

การตรวจสอบ

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3

คำชี้แจง

กรุณาพิจารณาตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3 ใน 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งหลักการและการปฏิบัติ
- 2) สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในกองพลพัฒนาที่ 3 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
- 3) หลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ตามภารกิจ
- 4) บุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของนักพัฒนา ในระดับพื้นฐานได้ เมื่อผ่านขบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามรูปแบบที่นำเสนอ และสามารถพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาชุมชนได้ในอนาคต

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

พันเอกศิลาปนนต์ ลำกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อมูลประกอบการพิจารณาตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3

ความจำเป็นที่ต้องปรับกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา

การที่ชุดปฏิบัติงานด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ได้เข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ภายใต้กระบวนการที่หน่วยบังคับบัญชาได้กำหนดให้ นั้น เท่าที่ผ่านมามีปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร ในเรื่องความรู้ความชำนาญ ในเรื่องการพัฒนา ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์เป็นหลัก ซึ่งประสบการณ์นั้นถูกถ่ายทอดกันมาเป็นรุ่น ๆ จากผู้ที่เคยปฏิบัติงานมาแล้วในโครงการต่าง ๆ หลักการและทฤษฎีด้านการพัฒนานั้น แทบไม่มีความรู้เลย ตลอดจนกระบวนการหรือการดำเนินการวิธีต่อบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพให้เกิดขึ้นนั้น ยังจะต้องเพิ่มกรรมวิธีหรือมีกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง เพื่อทำให้เกิดความเหมาะสม หรือความพอเพียงในเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีได้หมายความว่ากระบวนการที่ดำเนินการอยู่แล้วจะไม่เหมาะสม หรือไม่มีประสิทธิภาพ แต่หากจะมีกรรมวิธีหรือการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรอันใดอันหนึ่งมาเพิ่มเติม ก็จะสามารถทำให้ปัญหาของบุคลากรที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานลดลง และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกด้วย

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาในปัจจุบัน

การปฐมนิเทศกำลังพลก่อนการปฏิบัติหน้าที่ของกองพลพัฒนาที่ 3 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ให้กำลังพลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รับทราบบทบาทหน้าที่และแนวทางการประสานงานกับหน่วยงานพลเรือน ตลอดจนให้มีความพร้อมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจก่อนออกปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขอบเขตในการปฐมนิเทศจะเป็นนโยบายของผู้บังคับบัญชา ความเป็นมาของโครงการ สถานการณ์โดยทั่วไปของพื้นที่โครงการ ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ แนวทางการปฏิบัติงาน และการแสวงประโยชน์จากส่วนราชการพลเรือนระดับอำเภอ จังหวัด โดยกำหนดห้วงระยะเวลา 3 วัน มีเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

วันแรกของการปฐมนิเทศ

- การบรรยายเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคไข้มาลาเลีย โรคเท้าช้าง โรคที่นำโดยแมลงและโรคอื่นๆ
- สถานการณ์ด้านการข่าวในพื้นที่ปฏิบัติการ
- การบรรยายพิเศษ กฎหมาย และการป้องกันคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง

วันที่สองของการประชุมพิเศษ

- การบรรยายพิเศษปัญหาด้านยาเสพติดตามแนวชายแดน
- การบรรยายพิเศษ กฎหมายที่ควรรู้เกี่ยวกับป่าไม้ และเขตป่าสงวนแห่งชาติ
- การบรรยายพิเศษ ในเรื่องการจัดระบบอนุรักษ์ดิน น้ำและหญ้าแฝก
- การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณี

วันที่สามของการประชุมพิเศษ

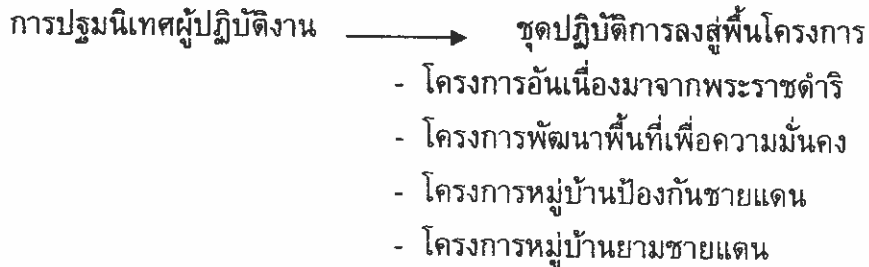
- การอบรมเรื่องการทำปุ๋ยชีวภาพ (ทฤษฎี)
- การสาธิตการทำปุ๋ยชีวภาพ (ปฏิบัติ)
- การบรรยายพิเศษโดยผู้บังคับบัญชา

ในการประชุมพิเศษนั้น จะทำให้บุคลากรที่เข้ารับการประชุมพิเศษมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของโครงการที่จะปฏิบัติ ในแง่มุมตามที่ระบุไว้ในแผนงานโครงการ ได้รับทราบการดำเนินงานในสนามว่ามีการปฏิบัติอย่างไร ซึ่งวิทยากรที่บรรยายนั้น จะเป็นเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในคำสั่งการประชุมพิเศษตลอดจนนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ และฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ให้ความรู้ นอกจากนั้นยังมีการสนทนากันนอกเวลาบ้าง ระหว่างผู้เข้ารับการประชุมพิเศษถึงการปฏิบัติจริงในสนาม ซึ่งจากการซักถามและสนทนากับกำลังพลที่เข้าร่วมการสัมมนามีความเห็นว่าการประชุมพิเศษนี้ สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ อย่างกว้าง ๆ กับกำลังพลพอที่จะเป็นข้อมูลขั้นต้นในการเข้าปฏิบัติต่อโครงการได้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรผู้ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว ก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานมาบอกกล่าวให้กับกำลังพลที่สมัครมาใหม่ได้ในระดับหนึ่ง

การบรรจุบุคลากรด้านการพัฒนา ของกองพลพัฒนาที่ 3 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเป็นการบรรจุบุคลากรของหน่วยขึ้นตรง ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วสายงานด้านการพัฒนาของกองทัพ มักจะมอบให้กองพลพัฒนาเป็นหน่วยปฏิบัติ ในขณะที่การจัดตั้งหน่วยตั้งแต่เริ่มแรกนั้น เป็นไปในลักษณะที่นำกำลังพลและยุทโธปกรณ์จากหน่วยที่ปิดการบรรจุ หรือแปรสภาพจากหน่วยกำลังรบในส่วนที่ไม่จำเป็น ตลอดจนนำเอาหน่วยด้านการพัฒนาของกองทัพ เช่นหน่วยทหารช่าง เข้ามาประกอบกำลังเป็นหน่วยด้านการพัฒนาขึ้น ด้วยลักษณะดังกล่าว ทำให้บุคลากรที่บรรจุในกองพลพัฒนา มีความหลากหลายในด้านความรู้ ภารกิจ ประสบการณ์การทำงาน และในเมื่อมีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติงานด้านการพัฒนาแล้ว บุคลากรเหล่านั้นจึงต้องปรับบทบาทในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร (เดิม)

3 วัน



รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาที่นำเสนอ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 นั้น จะต้องเป็นรูปแบบที่สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในงานพัฒนา ให้กับบุคลากรในชุดปฏิบัติงานพัฒนา และต้องสามารถปฏิบัติงานได้จริง โดยเป็นเสมือนหนึ่งนักพัฒนา ตามแนวทางของพัฒนาการของกรมการพัฒนาชุมชน โดยการพัฒนาบุคลากรนี้ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การอำนวยการ กำกับดูแล และติดตามประเมินผลจากหน่วยบังคับบัญชาตามสายงาน ซึ่งรูปแบบดังกล่าวจะประกอบด้วย การประชุม และ การฝึกอบรม ในช่วงต้นก่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรของทุกปี เป็นเวลา 5 วัน โดยในวันที่ 1 จะเป็นการแนะนำโครงการที่ปฏิบัติ สายการบังคับบัญชา หลักการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ด้านการพัฒนาของกองทัพบก แผนการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 2 จะเป็นการฝึกอบรมในเรื่อง การพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน การศึกษาชุมชน และการประชาสัมพันธ์ ในวันที่ 3 จะฝึกอบรมในเรื่อง วิทยาการกระบวนการ และการจัดเวทีประชาคม ส่วนในวันที่ 4 จะเป็นการลงฝึกปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ที่กำหนด โดยใช้ความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาตามปัญหาที่กองพลพัฒนาที่ 3 กำหนด และในวันที่ 5 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติ และสรุปผลการฝึกอบรม หลังจากผ่านกระบวนการนี้แล้ว ชุดปฏิบัติการจะลงพื้นที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบ เป็นเวลา 3 เดือน กองอำนาจการประจำพื้นที่ก็จะทำการเรียกชุดปฏิบัติการเข้ามาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นเวลา 3 วัน โดยใช้หัวข้อชุดปฏิบัติการพักตามวงรอบ เพื่อไม่ให้เสียผลการปฏิบัติงาน การแถลงผลการวิเคราะห์การปฏิบัติในแง่ของหลักการพัฒนา ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลที่น่าสนใจ จะเกิดการปฏิบัติงานในหัวข้อยาวเวลา 3 เดือนของชุดปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ส่วนในวันที่ 3 ของการสัมมนา จะเป็นการสรุปผลการสัมมนา นำเสนอแนวทางการปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติของฝ่ายอำนาจการ และจะจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการนี้ทุก 3 เดือน ไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการติดตามผลการปฏิบัติของฝ่ายอำนาจการอย่าง

ต่อเนื่อง และสามารถปรับแผนการปฏิบัติได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในห้วงเวลาที่เหมาะสม

ในส่วนของเนื้อหาที่บรรจุในการฝึกอบรมนั้น ในห้วงของการประชุมพิเศษและการฝึกอบรมขั้นต้น 5 วัน จะมีเนื้อหาที่ทำให้บุคลากรได้ทราบถึงลักษณะของโครงการต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของตนเองเมื่อออกปฏิบัติงาน วิชาการด้านการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีความจำเป็นที่บุคลากรด้านการพัฒนาต้องทราบ เพราะชุดปฏิบัติการต้องลงไปประจำพื้นที่ ต้องอยู่กับประชาชน จึงต้องเรียนรู้ และทราบถึงสาระสำคัญที่ต้องนำไปปฏิบัติ ในลักษณะของเจ้าหน้าที่พัฒนา โดยความรู้เหล่านี้ได้แก่ การพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน การศึกษาชุมชน การประชาสัมพันธ์ วิทยากรกระบวนการ การจัดเวทีประชาคม ตลอดจนการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะมีการลงฝึกปฏิบัติจริงในพื้นที่อีกด้วย โดยจะอาศัยหมู่บ้านในพื้นที่กองอำนวยการที่รับผิดชอบการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้เนื้อหาของหลักสูตรจะเป็นไปในแนวทางของหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาก่อนประจำการ ดังมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

ตารางการฝึกอบรมบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 ในการประชุมพิเศษก่อนการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาดำเนินการ 5 วัน

- | | |
|----------|---|
| วันที่ 1 | - แนะนำโครงการที่ปฏิบัติ สายการบังคับบัญชา - หลักปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่พัฒนาของกองทัพก - แผนการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ - เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| วันที่ 2 | - การพัฒนาชุมชน - กระบวนการพัฒนาชุมชน - การศึกษาชุมชน - การประชาสัมพันธ์ |
| วันที่ 3 | - วิทยากรกระบวนการ - การจัดเวทีประชาคม |
| วันที่ 4 | - ฝึกปฏิบัติในพื้นที่ |
| วันที่ 5 | - ประเมินผลการปฏิบัติ - สรุป |

สำหรับรายละเอียดโดยสรุปของเนื้อหาวิชาที่กำหนดข้างต้นมีดังนี้

การแนะนำโครงการที่ปฏิบัติและสายการบังคับบัญชา

เป็นการทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับโครงการที่ต้องปฏิบัติในเรื่อง ความเป็นมา วัตถุประสงค์ การดำเนินการ แนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นความรู้

พื้นฐานก่อนลงปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสร้างความเข้าใจในสายการบังคับบัญชาในแต่ละโครงการด้วย

หลักการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่พัฒนาของกองทัพบก

เป็นการชี้แจงถึงบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทหาร ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนา ซึ่งจะแตกต่างจากบทบาทหน้าที่ของทหารทั่วไปที่เน้นไปในด้านการสงครามและการป้องกันประเทศ โดยบุคลากรจะมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองเมื่อลงไปปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ

แผนการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ

เป็นการชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงแผนการปฏิบัติงานของกองพลพัฒนาที่ 3 ในรอบปีงบประมาณ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

วิชาการพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงความหมายปรัชญา แนวคิดและหลักการพัฒนาชุมชน โดยทำให้เกิดแนวคิดพื้นฐานของงานพัฒนาชุมชน คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การช่วยเหลือตนเอง ความคิดริเริ่มของประชาชน ความต้องการของชุมชนและการศึกษาภาคชีวิตซึ่งแนวคิดข้างต้น จะเป็นองค์ความรู้ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานของงานด้านการพัฒนาชุมชนที่ต้องลงมือปฏิบัติ

วิชาการะบวนการพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน 4 ประการ คือ การปรับปรุงระบบการบริหารการพัฒนาชนบท การแก้ไขปัญหาความยากจนในชนบท การยกระดับคุณภาพชีวิตของครัวเรือนในชนบท และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงวิธีการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท เช่น กชช. 2ค , จปฐ. , ข้อมูลแหล่งน้ำ ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริงของหมู่บ้านเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อไป

3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงการจัดทำแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาจังหวัด

วิชาการศึกษาชุมชน

เป็นการเข้าไปศึกษาชุมชนในด้านต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ ชีวภาพ ความเป็นอยู่ ระบบวิถีคิด การทำงาน ความสัมพันธ์ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนปัญหาและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมร่วมกันของนักพัฒนาและชุมชน เพื่อกำหนดและวางแผนเพื่อการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการกำหนดปัญหาและประเมินศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของชุมชนอันจะนำมาซึ่งโครงการและ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือจากนักศึกษาและตัวชุมชนเอง

วิชาการจัดเวทีประชาคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และประสบการณ์ ในการจัดเวทีชุมชน เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำวิจัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในชุมชน จนสามารถจัดเวทีชุมชนแก้ไขปัญหาของชุมชนเองได้

วิชาวิทยากรกระบวนการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรม สามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการสนับสนุน และช่วยเหลือให้กลุ่มเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะสมประสบการณ์ ให้สามารถคิด หรือตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดีที่สุดในอันที่จะนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือ ในการเข้าถึงชุมชน และสนับสนุน การปฏิบัติงานของแต่ละชุดปฏิบัติการ

วิชาการประชาสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม มีความรู้ในเรื่องหลักการ เทคนิค วิธีการของการประชาสัมพันธ์ ในอันที่จะนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือ ในการเข้าถึงชุมชน และสนับสนุน การปฏิบัติงานของแต่ละชุดปฏิบัติการ

การประเมินผลการปฏิบัติ

จะเป็นการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตั้งแต่การวางแผนการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และกระทำร่วมกับบุคคลภายนอก (นักวิชาการพัฒนาชุมชนหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนา) ซึ่งต่อผลของการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมการประเมิน

หลังจากการปฐมนิเทศแล้ว ชุดปฏิบัติการจะได้รับความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องพอเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ หลังจากนั้นเมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่แล้วทุก 3 เดือน จะต้องมีการเรียกชุดปฏิบัติการเข้ามาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และแถลงผลการปฏิบัติงาน พร้อมนำสิ่งที่ได้ประสบมาในระหว่างการปฏิบัติงาน มานำเสนอ และร่วมกันวิเคราะห์ แลกเปลี่ยน และหาหนทางปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นเวลาครั้งละ 3 วัน โดยมีตารางการปฏิบัติ ดังนี้

ตารางการปฏิบัติของชุดปฏิบัติการระหว่างปฏิบัติการ ระยะเวลา 3 วัน

- | | |
|-------------|---|
| วันที่ 1- 2 | <p>สัมมนาในหัวข้อการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นำเสนอผลงานของชุดปฏิบัติการ - แถลงผลการวิเคราะห์การปฏิบัติในแง่ของหลักการพัฒนา - ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ - เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| วันที่ 3 | <p>สรุปผลการสัมมนา</p> <p>นำเสนอหนทางปฏิบัติหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไข</p> <p>ประเมินผลการปฏิบัติ (ฝ่ายอำนวยการ)</p> |

ในการสัมมนาที่จัดขึ้นทุก 3 เดือน ของการปฏิบัติงานนั้น ฝ่ายอำนวยการประจำกองอำนวยการ สามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติ และปรับแผนการปฏิบัติให้เหมาะสมของแต่ละโครงการได้ และข้อมูลจะได้รับอย่างต่อเนื่องในห้วงระยะเวลาที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าในเนื้อหาของ การฝึกอบรมทั้งสองแบบ จะมีการเรียนรู้ที่เป็นไปในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีการใช้ประโยชน์ของประสบการณ์ผสมผสานกับความเข้าใจในทฤษฎีที่กำหนดให้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ โดยมีการทดลองปฏิบัติจริงว่า ในสิ่งที่ได้เรียนรู้มานั้น เมื่อปฏิบัติแล้ว จะเป็นไปตามที่รับรู้มาหรือไม่ อย่างไร นอกจากนั้น สำหรับบุคลากรที่ยังไม่เคยปฏิบัติงานด้านนี้มาเลย หรืออาจจะปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน ก็จะสามารถเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling) คือ บุคลากรที่เคยปฏิบัติงานมาแล้ว และวิทยากรผู้บรรยายในเนื้อหาที่กำหนดได้

การประเมินการฝึก

การประเมินศักยภาพของบุคลากรเมื่อได้ผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กองพลพัฒนาจะต้องทำการประเมินการปฏิบัติในกระบวนการทั้งหมด เพื่อติดตาม ค้นหา และตรวจสอบการดำเนินงาน การปฐมนิเทศ และการสัมมนา ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากกระบวนการดังกล่าวหรือไม่ โดยการประเมินจะมุ่งประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ในแนวทางของการประเมินความรู้ด้านเนื้อหาสาระ (Contents) ใน 3 เรื่อง คือ

1) ความรู้ จะเป็นการวัดความสามารถในเรื่อง ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ ที่เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี ข้อเท็จจริง และเทคนิคการปฏิบัติต่าง ๆ โดยจะเป็นการสอบข้อเขียนที่ให้ตอบคำถามสั้น ๆ หรือหากมีเวลาก็อาจจะใช้การสอบปากเปล่าด้วยก็ได้

2) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) ซึ่งมักจะเป็นการวัดความชำนาญในการปฏิบัติของบุคลากร โดยจะมีแบบฟอร์มการปฏิบัติเฉพาะให้ผู้เข้ารับการประเมินปฏิบัติ ในลักษณะการวิเคราะห์กรณีศึกษา การเกิดบทบาทสมมติ และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งแบบทดสอบประเภทนี้ต้องใช้การตัดสินใจ และมีการกระทำประกอบด้วย

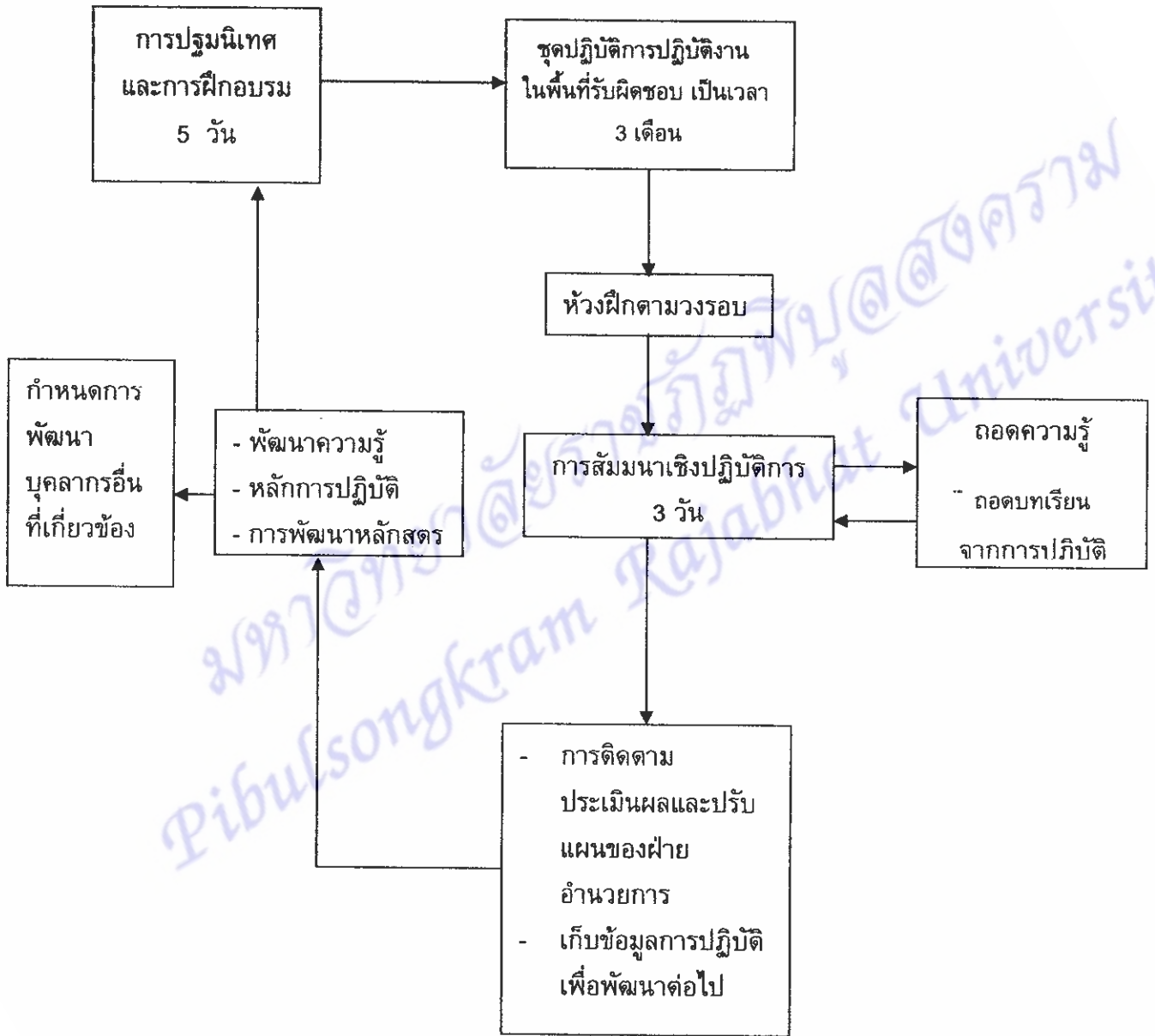
3) เจตคติ (Attitude) หรือความรู้สึกทางอารมณ์ การประเมินในหัวข้อนี้เป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะเป็นนามธรรม อยู่ในจิตใจของแต่ละคน การประเมินจึงควรมีการตั้งคำถามเกี่ยวกับเจตคติในเรื่องต่าง ๆ และประกอบกับการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการประเมินด้วย เพราะการตั้งคำถามอย่างเดียว อาจไม่ได้รับข้อเท็จจริง จากนั้นจึงใช้การอนุมานผลลัพธ์ที่ได้ออกมา

โดยการประเมินดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงบุคลากรที่ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรแล้ว มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากระยะเวลาที่ดำเนินการต่อดัชนีบุคลากรมีค่อนข้างจำกัด การประเมินตรงจุดที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติ จึงเป็นความเหมาะสมที่จะส่งผลโดยตรงต่อคำตอบที่ต้องการได้

การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ

หลังจากการปฐมนิเทศและการฝึกอบรม ตามรูปแบบที่กำหนดของบุคลากรในชุดปฏิบัติการก่อนที่จะลงปฏิบัติงานในพื้นที่ จะได้รับการประเมินผลการฝึกอบรมในขั้นต้นจากกองพลพัฒนาที่ 3 เป็นข้อมูลเก็บไว้ก่อน และเมื่อชุดปฏิบัติการได้ปฏิบัติงานในห้วงระยะเวลาหนึ่ง ประมาณ 3 เดือน ต้องกลับเข้ามาร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในห้วงเวลาที่กำหนด ซึ่งทำให้การติดตามประเมินผลการปฏิบัติ สามารถจะดำเนินการได้ในห้วงเวลาดังกล่าว และก็เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับการประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน เพราะจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการนั้น ชุดปฏิบัติงานจะนำเสนอผลการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้น กองพลพัฒนาที่ 3 ก็จะสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลที่มีอยู่จากการประเมินครั้งแรกว่า เกิดความเปลี่ยนแปลงกับชุดปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร โดยการประเมินพฤติกรรมการทำงานนี้จะมีหลายฝ่ายร่วมทำการประเมิน คือ ตัวบุคลากรเอง ฝ่ายอำนวยการ ผู้บังคับบัญชา หรืออาจจะประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติการก็ได้ และเมื่อมีการสัมมนาทุก 3 เดือน ผลการประเมินก็จะเป็นข้อมูลทางสถิติ ใช้ในการเปรียบเทียบได้ในตัวเอง และยังสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และชุดปฏิบัติงานในอนาคตได้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร (ใหม่)



ผลการพิจารณา

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|----------------------------|
| 1. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งหลักการและการปฏิบัติ | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|----------------------------|
| 2. สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากร ในกองพลพัฒนาที่ 3 เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาได้อย่างเหมาะสม | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|----------------------------|
| 3. หลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุม การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการ พัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ตามภารกิจ | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|----------------------------|
| <p>4. บุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของนักพัฒนาในระดับพื้นฐานได้ เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามรูปแบบที่นำเสนอ และสามารถพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาชุมชนได้ในอนาคต</p> | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

ภาคผนวก ค
การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ผลการพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถามความเห็น (IOC) เรื่องการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3 ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

| ประเด็น | ผลการพิจารณา | | | | | ค่าเฉลี่ย |
|--|--------------|---|---|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| รายละเอียดของภารกิจที่ได้รับ | | | | | | |
| 1. ความรู้เกี่ยวกับโครงการที่รับผิดชอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 2. นโยบายของหน่วยเหนือ หรือ ผู้รับผิดชอบโครงการ | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.80 |
| 3. ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการปฏิบัติงานในพื้นที่ระบบงาน การอบรม/ปฐมนิเทศ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| หลักการพัฒนารวมชน | | | | | | |
| 4. ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 5. ข้อมูล / รูปแบบการพัฒนาที่ได้รับ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 6. ความรู้ด้านการพัฒนา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 7. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| การปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 8. ความเหมาะสมของการจัดการด้านบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 9. ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงานบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 10. ความเชื่อมั่นในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วย | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.80 |
| 11. การเตรียมบุคลากรและข้อมูลที่ต้องการให้หน่วยดำเนินการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| ทักษะและประสบการณ์ | | | | | | |
| 12. ประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานพัฒนา หรือโครงการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 13. ความสามารถพิเศษที่ช่วยในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 14. การเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 15. ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 16. ความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 17. การแสวงหาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| ความเหมาะสมของการดำเนินการวิธีต่อกำลังพลที่จะเข้าปฏิบัติงานตามภารกิจในโครงการต่าง ๆ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 18. ระยะเวลา | | | | | | |
| 19. เนื้อหาวิชาความรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 20. ความเข้าใจถึงการปฏิบัติเมื่อผ่านกระบวนการให้ความรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

| ประเด็น | ผลการพิจารณา | | | | | ค่าเฉลี่ย |
|--|--------------|---|---|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| ปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 21. การปฏิบัติงานในพื้นที่ | | | | | | |
| 22. ด้านกระบวนการจัดการบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 23. ทักษะความรู้ความเข้าใจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 24. ความรู้ ทฤษฎี วิชาการ ทักษะ ประสบการณ์ และเครื่องมือ | | | | | | |
| 25. วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

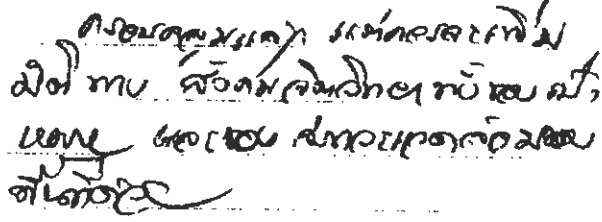
การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

พลโทสังคม จันทธรรม

ผลการพิจารณา

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|--|
| <p>1. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งหลักการและการปฏิบัติ</p> | <p>เป็นไปได้ อันหลักการ คณะกรรมการ ที่ ก. ได้จัดทำ ไว้ฉบับต่อ มส.ท. เค. L ตาม ข้อที่ 13 ข้อที่ 14 แห่ง ม.บ.ร.ส.ส.ส. ที่ 100 ม.ก.พ. 1971 และ ข้อที่ 13 - End State ของ โครงการฯ มาจัดทำ ฉบับที่ 13 และ ฉบับที่ 14 ซึ่ง คณะ ที่ 13 และ 14 นั้น เป็น ฉบับที่ 13 และ 14 โดย คณะกรรมการ</p> |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|--|
| <p>3. หลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ตามภารกิจ</p> | <p>ตรงตามแผน แต่ควรจะได้เพิ่ม  </p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 Pibulsongkram Rajabhat University

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|---|
| <p>4. บุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของนักพัฒนาในระดับพื้นฐานได้ เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามรูปแบบที่นำเสนอ และสามารถพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาชุมชนได้ในอนาคต</p> | <p>ผู้สมัครที่ ๑๕๑๓ นาย ชัยสิทธิ์ ชัยพันธ์ ผู้สมัครหมายเลข (ใน.๐๐๓๓๓) และผู้สมัครที่ ๑๕๑๓๕๓ นาย กฤษณ์ ไชยรัตน์ และนาย อดิสรณ์ อดิสรณ์ นาย วิชาญ วิชาญชัย และนาย อดิสรณ์ อดิสรณ์ นาย อดิสรณ์ อดิสรณ์ และนาย อดิสรณ์ อดิสรณ์</p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
 Pibulsongkram Rajabhat University

นางสุรวิ วงศ์ไผ่

ผลการพิจารณา

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|---|
| <p>1. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งหลักการและการปฏิบัติ</p> | <p>มีความเป็นไปได้สูง เนื่องจาก มีตาม ตรรกะและอยู่ในด้านเชิงเทคนิคมากขึ้น ได้มาจากการประชุมที่ ๗๒: ๑๖๓, ๓๐๓. แต่รูปแบบที่นำเสนอใหม่ มีการประชุมที่ ๗๒ และ ๑๖๓๐๓๒๒ เมื่อเทคนิคมากขึ้น ได้มาตาม ๑๖๓๐๓๒๒ หรือการ ๑๖๓๐๓๒๒ ซึ่งมีกรอบของงานที่ชัดเจน การคิด วิเคราะห์ อภิปรายกรอบของงาน การคิด วิเคราะห์ การประชุมที่ ๑๖๓๐๓๒๒ ๑๖๓๐๓๒๒ การประชุมที่ ๑๖๓๐๓๒๒ ซึ่งใช้เวลาเพิ่มขึ้นเป็น ๑๖๓๐๓๒๒ ที่เตรียมไว้ตาม ๑๖๓๐๓๒๒ ๑๖๓๐๓๒๒ ประชุมที่ ๑๖๓๐๓๒๒ ๑๖๓๐๓๒๒ สามารถที่จะตาม ๑๖๓๐๓๒๒ และ ๑๖๓๐๓๒๒ ๑๖๓๐๓๒๒ ๑๖๓๐๓๒๒ ๑๖๓๐๓๒๒</p> |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|--|
| <p>2. สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากร ในกองพลพัฒนาที่ 3 เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาได้อย่างเหมาะสม</p> | <p>สามารถนำ PPT ไปพัฒนาบุคลากร ด้านทร. พล. ๓. ในกองพลพัฒนาที่ 3. เพื่อเพิ่มศักยภาพในท. ปฏิบัติงาน พล. ๓. ได้. เนื่องจากในท. ๓. มีอัตรากำลัง ที่ ยี่สิบสามพันสองร้อยแปดสิบสาม สามารถนำ PPT ไปใช้ในท. ๓. ได้</p> |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|---|
| <p>3. หลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ตามภารกิจ</p> | <p>หลักสูตรที่ฝึกอบรมครอบคลุมทั้งที่ปฏิบัติงานและบุคลากรด้านทรัพย์สิน ฝึกอบรมของกองพลที่ 3. 1. เวลาอบรม ระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>ทุกบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้รับ ความรู้ 'เข้าใจกว้างขวาง' ไม่ชัดเจน ความรู้ที่ได้รับอบรมเพิ่มเติมได้ โดย นำสื่อหรือปฏิบัติงาน สนใจ และเห็นค่า ยึดตามระเบียบ 9 ข้อ ในการอบรม ใช้ปฏิบัติงาน 31 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ เพิ่มขึ้นในทบหมู่ ๗๑ ชั่วโมง ทบหมู่ปฏิบัติงาน 1 ชั่วโมง/สัปดาห์</p> |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|---|
| <p>4. บุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของนักพัฒนาในระดับพื้นฐานได้ เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามรูปแบบที่นำเสนอ และสามารถพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาชุมชนได้ในอนาคต</p> | <p>มีผู้อำนวยการกองพลพัฒนาที่ 3 กรมพัฒนาเกษตรกรรมและสหกรณ์ ยุกตภากร งามรูป แพทย์โท ๓๐๖ จ.สงขลา กองพลพัฒนาที่ ๓ กรมพัฒนาเกษตรกรรม ได้ไป สอดดู เนื่องจาก ในที่นี้กองพล พัฒนาการ มีอยู่ ๓ กองพล เพื่อ นำไปใช้ ในกองพลที่ ๓ ได้ โดยกอง พลพัฒนาที่ ๓ กรมพัฒนาเกษตรกรรม กองพลที่ ๓. มีสมาชิกในกอง พลพัฒนาที่ ๓ กรมพัฒนาเกษตรกรรม ได้ดี ในระดับนี้ ใช้ได้ร่วมกับกองพลที่ ๓ กรมพัฒนา เกษตรกรรมเพิ่มขึ้น แล้วไปดำเนินการ ในพื้นที่ที่กองพลได้มาอยู่</p> |

นายประยุทธ์ สุทธิชัยรัตน์


ผลการพิจารณา

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|---|
| <p>1. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งหลักการและการปฏิบัติ</p> | <p>สอดคล้องกับแผนงานและโครงการ การปฏิบัติงานในส่วนที่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วน นี้สามารถปฏิบัติงานที่ สามารถนำไปปฏิบัติงานในส่วนที่ ได้</p> <p style="text-align: center;">๙๒</p> |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|--|
| <p>2. สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากร ในกองพลพัฒนาที่ 3 เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาได้อย่างเหมาะสม</p> | <p>นำโปรแกรมมาดัดแปลง 100% ทบทวน สื่อเอกสาร เพิ่มข้อชี้แจงในแบบ และหลัก วิชาการที่เข้าใจในบทสรุป ในส่วนสื่อ และสื่อที่จัดทำไว้ แยกส่วน และมีการจัดสื่อได้ จัดหลักการที่มาจากงานที่ สามารถนำ 100% มาใช้ได้ สื่อที่จัดทำไว้ 100% จัดเอกสารที่จัดทำไว้ 100% จัดทำสื่อที่จัดทำไว้ 100% จัดทำสื่อที่จัดทำไว้ 100% จัดทำสื่อที่จัดทำไว้ 100% จัดทำสื่อที่จัดทำไว้ 100%</p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Pibulsongkram Rajabhat University

ช

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|---|
| <p>3. หลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ตามภารกิจ</p> | <p>ตลอดมาคณะ เสนอแนะ ให้ทาง กอ.พัฒนา จัดทำ คู่มือ ฝึกอบรม บุคลากร กองพลพัฒนา 3 เพื่อใช้ประกอบการ จัดอบรม กับ บุคลากร กอ.พัฒนา และ กอ.พัฒนา กองพลพัฒนาที่ 3 ซึ่งได้ดำเนินการแล้ว</p> <p style="text-align: center;">  </p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

พันเอกธานีินทร์ อยู่พงษ์พิทักษ์

ผลการพิจารณา

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|---|
| <p>1. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งหลักการและการปฏิบัติ</p> | <p>ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาศูนย์ ผลการดำเนินการพัฒนา ศูนย์พัฒนาฯ 3 ทั้งหลักการและทฤษฎี มีความเป็นไปได้ แต่การประเมินผลและการวัดผล จะใช้ วิธี 5 ข และ มีข้อควรพิจารณาเพิ่มเติม 7 ข โดยได้กำหนดผลสัมฤทธิ์ตาม Key Performance Indicators และผล สัมฤทธิ์ผล โดยจะ 1 ข ส่วน การปฏิบัติ จะเพิ่ม 3 ขเพิ่มเติม 2 ข</p> |

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|----------------------------|
| <p>2. สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากร ในกองพลพัฒนาที่ 3 เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาได้อย่างเหมาะสม</p> | <p>มีความเหมาะสม</p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|----------------------------|
| <p>3. หลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ตามภารกิจ</p> | <p>มีความเพียงพอ</p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|----------------------------|
| <p>4. บุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของนักพัฒนาในระดับพื้นฐานได้ เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามรูปแบบที่นำเสนอ และสามารถพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาชุมชนได้ในอนาคต</p> | <p>มีความเห็นด้วย</p> |

พ.เอก ชานนกร ดยพงษ์พิทักษ์
 ผู้บังคับกองพลพัฒนาที่ 3A ส่วนการพัฒนากอง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี
 Rajabhat University

นาวาอากาศโท ดร.สมิทร สุวรรณ

ผลการพิจารณา

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|---|---|
| <p>1. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งหลักการและการปฏิบัติ</p> | <p>ลักษณะเป็นไปได้อย่างดีหลักการและแนวคิด แต่มีหลายจุดที่ควรพิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้ 9 จุดแรกคือ ตาม ตาม รูปแบบ เป็น คน ที่น้อย?</p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|---|
| <p>2. สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากร ในกองพลพัฒนาที่ 3 เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาได้อย่างเหมาะสม</p> | <p>ค่าเฉลี่ย 3.87 คะแนน ซึ่งเกิน 3.0 ตามเกณฑ์ ขั้นต่ำของ/ที่จัดตั้งจากเกณฑ์ที่ 3.0 ของกรม</p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

| ประเด็น | ผลการตรวจสอบ / ความคิดเห็น |
|--|--|
| <p>4. บุคลากรด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของนักพัฒนาในระดับพื้นฐานได้ เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามรูปแบบที่นำเสนอ และสามารถพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาชุมชนได้ในอนาคต</p> | <p>- พบว่า ทดสอบได้เวลาหนึ่งชั่วโมง ๕๐ เรื่อง พบคำตอบที่ถูกต้อง ๓๕ เรื่อง ซึ่ง มี ข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๐, ๓๑, ๓๒, ๓๓, ๓๔, ๓๕, ๓๖, ๓๗, ๓๘, ๓๙, ๔๐, ๔๑, ๔๒, ๔๓, ๔๔, ๔๕, ๔๖, ๔๗, ๔๘, ๔๙, ๕๐. เฉลี่ยพบคำตอบที่ถูกต้องร้อยละ ๗๐</p> <p>- บุคลากรที่ผ่านการอบรมพัฒนาบุคลากร ของกองพลพัฒนาที่ 3 จำนวน 5 คน ของกองพลพัฒนา ที่ ๓ ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลากร แบบออนไลน์ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และพบว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงมากถึง ๗๐% ขึ้นไป</p> |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Pibulsongkram Rajabhat University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล พันเอก ศิลปานันต์ ลำกุล
วัน เดือน ปีเกิด 21 ตุลาคม 2502
สถานที่เกิด บ้านพักนายทหารค่ายสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 428/111 หมู่ที่ 1 ตำบลบึงพระ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการทหาร ตำแหน่ง รองผู้บังคับการกรมทหารช่างที่ 3
สถานที่ทำงาน กรมทหารช่างที่ 3 ค่ายสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ อำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก 65000
โทร. 055 – 311324, 055 – 311453 – 5 ต่อ 74702

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2521 ชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเตรียมทหาร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2526 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิศวกรรมโยธา) โรงเรียนนายร้อย
พระจุลจอมเกล้า (ร.จปร.) กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก