

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการ
ของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

9

STRATEGY TO DEVELOP COMPETENCY OF PROJECT EVALUATION AMONG THE
PERSONNEL IN THE DEPARTMENT OF NATIONAL RESOURCES AND THE ENVIRONMENT,
BOLIKHAMSAI PROVINCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

ลมเย็น ศรีสว่างค์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 3) ศึกษาผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างในชั้นศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการ ได้แก่ บุคลากรแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 68 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างในชั้นทดลองใช้ยุทธศาสตร์ จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการ 2) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ 3) เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินโครงการ 4) แบบทดสอบความรู้ในการประเมินโครงการ 5) แบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ 6) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของยุทธศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทีแบบสองกลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent Samples t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีบุคลากรร้อยละ 66.18 ไม่เคยเข้ารับการอบรมในเรื่องใดเลย ร้อยละ 80.88 ไม่เคยรับผิดชอบโครงการใด ๆ ร้อยละ 76.47 ไม่เคยทำการประเมินโครงการ และจากการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินโครงการ พบว่า ร้อยละ 92.65 ตอบว่า มีปัญหาคือ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการค่อนข้างน้อย ขาดทักษะในการประเมินโครงการ หน่วยงานไม่เข้มงวดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ เขียนรายงานผลการประเมินโครงการไม่เป็น หรือเขียนได้แต่ไม่ดี และไม่คอยเห็นประโยชน์ของการประเมินโครงการ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ การจัดอบรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ

3. หลังการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ บุคลากรมีความรู้ และเจตคติต่อการประเมินโครงการ สูงกว่าก่อนใช้ยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และบุคลากร มีความสามารถในการใช้โปรแกรม SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate the current state, problem and need of developing competency of project evaluation among the personnel in the Department of National Resources and the Environment, Bolikhamsai province, Lao People's Democratic Republic, 2) to create a strategy to develop competency of project evaluation among the personnel in the Department of National Resources and the Environment, 3) to examine the results of implementing strategy to develop competency of project evaluation among the personnel in the Department of National Resources and the Environment, Bolikhamsai Province, Lao People's Democratic Republic. A sample used in the step of investigating the problem state and need of developing competency of project evaluation was 68 personnel working in the Department of National Resources and the Environment whereas a sample used in the step of implementing the strategy was 16 personnel. The tools used to collect data were: 1) a questionnaire asking the problem state and need of developing competency of project evaluation, 2) a project of training for enhancing competency of project evaluation, 3) documents used for training on knowledge of project evaluation, 4) a test of knowledge about project evaluation, 5) a test for measuring attitude toward project evaluation, 6) a questionnaire asking satisfaction of participation in the Strategy evaluation activity. Statistics used to analyze data were mean, standard deviation, and t-test of dependent samples.

The findings revealed the following:

1. The current problem state of project evaluation among personnel in the Department of National Resources and the Environment showed that in the past 3 years, 6.18% of the personnel never got any training; 80.88% never took responsibility for any project; 76.47% never evaluated a project. From a survey of the problem in project evaluation, 92.65% faced a problem of having low level knowledge of project evaluation, lacked skill in project evaluation, faced no strict measure in their work unit about project evaluation, could not write a report of project evaluation results or even knew how to write but not a good report, and seldom saw the benefit of project evaluation.

2. The strategy to develop competency of project evaluation among the personnel in the Department of National Resources and the Environment, Bolikhamsai province, Lao People's Democratic Republic was training in enhancing competency of project evaluation.

3. After implementation of the strategy, the personnel had significantly higher knowledge and attitude concerning project evaluation than those before implementation of it at the .01 level and passed the determined criterion, the personnel had good abilities in using the SPSS program for analyzing data concerning project evaluation, and had the high level satisfaction of participation in various activities.

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และทักษะต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งทักษะการคิดขั้นสูง โดยเฉพาะการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สำหรับนำมาใช้พัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์การ ดังที่ สฐิระ ประมวลพฤษ (2548, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานในองค์การ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์การจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การ

บุคลากรในองค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญในลำดับต้น ๆ ที่องค์การต่าง ๆ จะต้องใส่ใจเป็นพิเศษ โดยเลือกสรรกรรมวิธีที่เหมาะสมมาใช้เพิ่มพูนสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการประเมินโครงการเป็นสมรรถนะหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่บุคลากรในองค์การต่าง ๆ จะต้องได้รับการพัฒนา เนื่องด้วยแนวคิดในปัจจุบันยอมรับว่า การประเมินย่อมนำไปสู่การปรับปรุงทุกด้าน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เข้ามาแทนความเข้าใจผิดเดิมที่ว่า การประเมินเป็นการจับผิด ทำให้การประเมินได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านบริหารโครงการ ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างกว้างขวาง การบริหารโครงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง การปกครอง ก็ตาม จะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยการประเมินโครงการที่เป็นระบบ กล่าวคือ ผลจากการประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารโครงการได้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของโครงการ เพื่อดำเนินการแก้ไขโครงการได้ทันทั่วทั้ง และในฐานะที่เป็นผู้บริหารรับผิดชอบโครงการ เมื่อได้ดำเนินโครงการไปแล้วย่อมต้องการทราบว่า โครงการนั้นได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด คู่กับทุนและแรงงานที่ลงทุนไปหรือไม่ คำตอบของคำถามเหล่านี้ก็จะได้จากการประเมินโครงการ การประเมินโครงการจะต้องดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบและมีความเป็นปรนัย ผลประเมินจึงจะเป็นประโยชน์คุ้มค่าและเป็นที่ยอมรับ โดยสรุปการประเมินโครงการย่อมนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนประกอบของโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดดำเนินโครงการในแง่มุมต่าง ๆ อย่างทันทั่วทั้งที่ ในขณะที่โครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่ซึ่งย่อมนำไปสู่ผลสำเร็จของโครงการในที่สุด (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549, บทนำ)

แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคลากรรวม 78 คน จากทั้งหมด 10 แขวง ได้แก่ 1) แขวงบริหาร จำนวน 14 คน 2) แขวงจัดตั้งและตรวจตรา จำนวน 4 คน 3) แขวงคุ้มครองที่ดิน จำนวน 10 คน 4) แขวงจัดสรรและพัฒนาที่ดิน จำนวน 6 คน 5) แขวงสิ่งแวดล้อม จำนวน 12 คน 6) แขวงธรณีศาสตร์และแร่ธาตุ จำนวน 4 คน 7) แขวงคุ้มครองทรัพยากรป่าไม้ จำนวน 16 คน 8) แขวงข้อมูลและข่าวสาร จำนวน 6 คน 9) แขวงทรัพยากรน้ำ จำนวน 4 คน และ 10) แขวงอุตุนิยมและอุทกศาสตร์ จำนวน 4 คน

ปัจจุบันแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประสบปัญหาคือ โครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินแล้วเสร็จในแต่ละปีขาดการประเมินโดยบุคลากรของหน่วยงาน อันเนื่องมาจากโครงการส่วนใหญ่ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งภายนอก ดังนั้น การประเมินผลโครงการจึงเป็นหน้าที่ของกลุ่มนักประเมินภายนอก ทำให้บุคลากรของแผนกขาดทักษะการประเมินโครงการ ทั้ง ๆ ที่การประเมินโครงการถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการโครงการ มีผลทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศน้อยในการพัฒนาโครงการ จากการทำวิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแผนก

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 68 คน จากทุกแขนง ผลการสำรวจพบว่า ในรอบ 3 ปีผ่านมา มีบุคลากรจำนวนมากถึงร้อยละ 66.18 ไม่เคยเข้ารับการอบรมในเรื่องใดเลย ร้อยละ 80.88 ไม่เคยรับผิดชอบโครงการใด ๆ ร้อยละ 76.47 ไม่เคยทำการประเมินโครงการ และจากการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินโครงการ พบว่า ร้อยละ 92.65 ตอบว่า มีปัญหา อาทิ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการค่อนข้างน้อย ขาดทักษะในการประเมินโครงการ หน่วยงานไม่เข้มงวดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ เขียนรายงานผลการประเมินโครงการไม่เป็น หรือเขียนได้แต่ไม่ดี และ ไม่ค่อยเห็นประโยชน์ของการประเมินโครงการ

จากผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินโครงการของบุคลากรแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินโครงการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการแก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งประเด็นที่ควรหยิบยกขึ้นมาพิจารณาคือ การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประเมินโครงการ ให้กับบุคลากรของแผนก โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรนั้น สุริยะ ประवालพฤกษ์ (2548, หน้า 1-2) ได้แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ 1) ส่งเสริมคุณวุฒิ ด้วยการส่งไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้มักทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์การหรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องลงทุนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจ ผู้ใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้ และ 2) การเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ กล่าวคือถ้าบริษัทหรือโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้และมีความชำนาญในการใช้ก็ใช้วิธีการฝึกอบรม หรือในกรณีที่จะเปิดสำนักงานหรือสาขา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ก็จัดให้มีการฝึกอบรมและเสริมด้วยการดูงานที่สำนักงานใหญ่ หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว นอกจากนี้การพัฒนาคนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อเลื่อนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือทำงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ อาจจะใช้วิธีไปฝึกปฏิบัติงานที่บริษัทแม่ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ของญี่ปุ่นที่ตั้งในประเทศไทยก็จัดส่งคนไปฝึกปฏิบัติงานที่โรงงานในญี่ปุ่น หรือศูนย์บริการซ่อมรถยนต์ในต่างจังหวัดจัดส่งช่างมาฝึกปฏิบัติงานที่ศูนย์ใหญ่ในกรุงเทพฯ ให้สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีการซ่อมสมัยใหม่ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้ เป็นที่นิยมในธุรกิจมาก เพราะสามารถสร้างคนให้ปฏิบัติงานได้ทันทีที่เสร็จสิ้น การฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานสั้นเปลืองเวลาน้อย ได้ผลคุ้มค่าแก่การลงทุน

จากสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งรองแขนงธรณีศาสตร์และแร่ธาตุ จึงสนใจศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบรีคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของดำเนินงานตามแผนงานและโครงการขององค์การ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

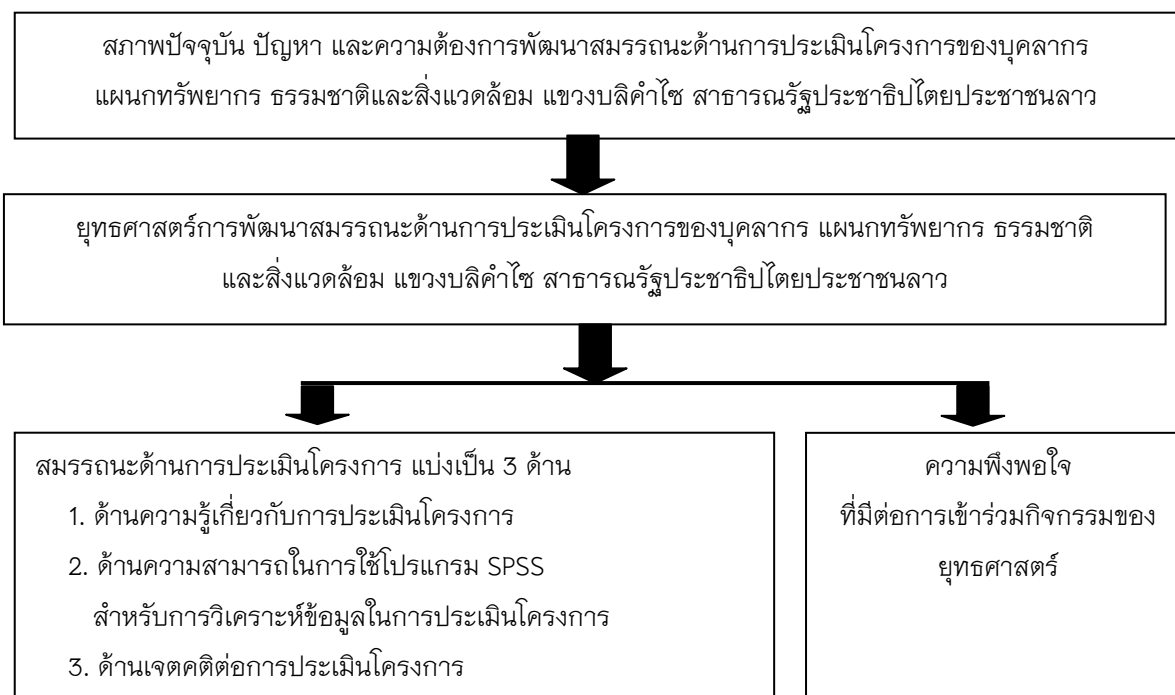
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบรีคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบรีคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อศึกษาผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากรแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1. ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาศมรรถนะ

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือบุคลากรทั้งหมดของ แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำนวน 68 คน ประกอบด้วย 1) แขนงบริหาร จำนวน 7 คน 2) แขนงจัดตั้งและตรวจตรา จำนวน 5 คน 3) แขนงคุ้มครองที่ดิน จำนวน 10 คน 4) แขนงจัดสรรและพัฒนาที่ดิน จำนวน 4 คน 5) แขนงสิ่งแวดล้อม จำนวน 7 คน 6) แขนงธรณีศาสตร์และแร่ธาตุ จำนวน 3 คน 7) แขนงคุ้มครองทรัพยากรป่าไม้ จำนวน 18 คน 8) แขนงข้อมูลและข่าวสาร จำนวน 6 คน 9) แขนงทรัพยากรน้ำ จำนวน 4 คน และ 10) แขนงอุตุนิยมและอุทกศาสตร์ จำนวน 4 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาศมรรถนะด้านการประเมินโครงการ ซึ่งมีทั้งลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เต็มค่า มาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา หรือหนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) นิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ
- 3) วิเคราะห์นิยามปฏิบัติการ จากนั้นกำหนดประเด็นและรายการที่ต้องการสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เพื่อนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล
- 4) นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง
- 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ และในส่วนที่ยัง

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล (2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรทุกคนของแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ (3) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ สำหรับนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ (1) กรณีประเด็นหรือรายการข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยใช้ ความถี่และร้อยละ (2) กรณีประเด็นหรือรายการข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของระดับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50, 1.51 – 2.50, 2.51 – 3.50, 3.51 – 4.50 และ 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับสภาพ และความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด น้อย ปานกลางมาก และมากที่สุด ตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 103) และ (3) กรณีประเด็นหรือรายการข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา พรรณนาสรุปตามประเด็นหรือรายการข้อคำถาม

2. ชั้นสร้างยุทธศาสตร์

2.1 กำหนดความมุ่งหมาย เพื่อยกร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้ (1) กำหนดประเด็นการประเมิน โดยอิงกับองค์ประกอบของยุทธศาสตร์และโครงการ (2) จัดระดับคุณภาพของความเหมาะสมเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเกณฑ์ให้คะแนนเป็น 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ และ (3) เขียนรายการประเมินในแต่ละประเด็น จากนั้นนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์

2.3 ยกร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากรแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ชื่อยุทธศาสตร์ (2) เป้าหมายของยุทธศาสตร์ (3) โครงการหรือกิจกรรมของยุทธศาสตร์ และ (4) การวัดและประเมินผลยุทธศาสตร์

- 2) ยกย่องยุทธศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลีคำไซ
- 3) จัดทำรายละเอียดของโครงการ โดยองค์ประกอบของโครงการ ประกอบด้วย (1) ชื่อโครงการ (2) ที่มาและความสำคัญ (3) วัตถุประสงค์ (4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ (5) ระยะเวลาดำเนินการ (6) ขั้นตอนการดำเนินงาน (7) การวัดและประเมินผล (8) แผนปฏิบัติการ (9) งบประมาณ และ (10) ผู้รับผิดชอบ
- 4) นำเสนอร่างยุทธศาสตร์ และรายละเอียดของโครงการ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ
- 5) ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม
- 6) นำเสนอร่างยุทธศาสตร์ และรายละเอียดของโครงการ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้เกณฑ์การประเมินความเหมาะสม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50, 1.51 - 2.50, 2.51 - 3.50, 3.51 - 4.50 และ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุดตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 103)
- 7) ความเหมาะสมของยุทธศาสตร์และโครงการ ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป
- 8) ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ และมีความบกพร่องตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3. ขั้นตอนทดลองใช้ยุทธศาสตร์

- 3.1 กำหนดความมุ่งหมาย เพื่อทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลีคำไซ
- 3.2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลีคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีพุทธศักราช 2556 จำนวน 68 คน และ (2) กลุ่มตัวอย่างขั้นตอนการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ ได้แก่ บุคลากรแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลีคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีพุทธศักราช 2556 จำนวน 16 คน
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนนี้ ได้แก่ 1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ 2) แบบประเมินความสามารถในการใช้โปรแกรม SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการ 3) แบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ เครื่องมือต่าง ๆ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้
 - 1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ มีขั้นตอน ได้แก่ (1) ร่างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ เป็นแบบทดสอบปรนัย ถูกผิด โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินโครงการ (2) นำเสนอแบบทดสอบฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ (3) ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (4) นำร่างแบบทดสอบฉบับปรับปรุงแก้ไข ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (5) ตรวจสอบความยาก และอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบ โดยทดลองใช้กับบุคลากรแผนกกิจกรรมและป่าไม้ แขวงบลีคำไซ จำนวน 30 คน โดยใช้เกณฑ์ค่าความยากตั้งแต่ 0.20-0.80 และเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และ (6) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน

2) แบบประเมินความสามารถในการใช้โปรแกรม SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้ (1) ร่างแบบทดสอบความสามารถในการใช้โปรแกรม SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการ เป็นประเภทมาตราประมาณค่า 3 ระดับ คือ ความสามารถในระดับ ควรปรับปรุง พอใช้ และ ดี โดยมีการให้คะแนนเป็น 1, 2 และ 3 คะแนน ตามลำดับ (2) นำเสนอแบบทดสอบฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ (3) ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (4) นำร่างแบบทดสอบฉบับปรับปรุงแก้ไข ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3) แบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ และ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้ (1) ร่างแบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของยุทธศาสตร์ เป็นประเภทมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนน ตามลำดับ (2) นำเสนอแบบทดสอบฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ (3) ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (4) นำร่างแบบทดสอบฉบับปรับปรุงแก้ไข ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เฉพาะแบบวัดเจตคติ มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพด้านจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธี item-total-correlation และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบทดสอบความรู้ เท่ากับ 0.89 และแบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.56

3.4 ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ 1) เลือกแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อน และหลังการทดลอง 2) ก่อนการทดลองวัดความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ และวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ 3) ดำเนินจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ 4) ระหว่างการทดลองจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ อาทิ พฤติกรรมความร่วมมือในการทำกิจกรรม ผลงานจากการทำกิจกรรมเป็นต้น และ 5) หลังการทดลองวัดความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ ประเมินความสามารถในการใช้โปรแกรม SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการ วัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ โดยใช้เครื่องมือชุดเดียวกันกับก่อนการทดลอง และวัดแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของยุทธศาสตร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการของบุคคลกร ระหว่างก่อนหลังการทดลอง โดยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ) และสถิติทดสอบทีแบบ 2 กลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent Samples t-test) 2) ศึกษาความสามารถในการใช้โปรแกรม SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการ โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ 3) เปรียบเทียบเจตคติต่อการประเมินโครงการ ระหว่างก่อนหลังการทดลอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบทีแบบ 2 กลุ่มสัมพันธ์กัน 4) ศึกษาแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของยุทธศาสตร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ขั้นตอนปรับปรุงยุทธศาสตร์

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ และเจตคติในการประเมินโครงการ รวมทั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในระหว่างการดำเนินการทดลองในขั้นตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ปัญหาที่พบ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิดำไซ ก่อนนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา ในการประเมินโครงการ ผลการสำรวจพบว่า ในรอบ 3 ปีผ่านมา มีบุคลากรจำนวนมากถึง ร้อยละ 66.18 ไม่เคยเข้ารับการอบรมในเรื่องใดเลย ร้อยละ 80.88 ไม่เคยรับผิดชอบโครงการใด ๆ ร้อยละ 76.47 ไม่เคยทำการประเมินโครงการ และจากการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินโครงการ พบว่า ร้อยละ 92.65 ตอบว่า มีปัญหา เช่น มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการค่อนข้างน้อย ขาดทักษะในการประเมินโครงการ หน่วยงานไม่เข้มงวดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ เขียนรายงานผลการประเมินโครงการไม่เป็น หรือเขียนได้แต่ไม่ดี และไม่คอยเห็นประโยชน์ของการประเมินโครงการ

1.1 ผลการประเมินตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการประเมินโครงการพบว่า บุคลากรประเมินตนเองเกี่ยวกับการประเมินโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง 7 รายการ นอกนั้นอยู่ในระดับน้อยหมด โดยรายการที่บุคลากรประเมินต่ำกว่ารายการ 3 อันดับท้าย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินโครงการ ทักษะในการกำหนดประเด็นการประเมิน ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินโครงการ ความรู้เกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินประเด็นการประเมิน เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ ในขณะที่ด้วยกันบุคลากรก็มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุกรายการที่ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการสำรวจเกี่ยวกับกิจกรรมหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการพบว่า มี 4 กิจกรรมที่บุคลากรต้องการในระดับมากที่สุด สำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในการประเมินโครงการ ได้แก่ (1) ควรจะมีแบบฟอร์ม และคู่มือการเขียนรายงานผลการประเมินโครงการที่ชัดเจน พร้อมตัวอย่าง (2) ควรจะมีนโยบายหรือข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน (3) จัดหาหนังสือ ตำรา หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ ไว้ที่หน่วยงาน เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม (4) ควรเน้นการนำความรู้ ไปปฏิบัติการประเมินโครงการ ในสถานการณ์จริง

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของบุคลากร แผนกทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ โครงการจัดอบรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ และการจัดทำเอกสารประกอบการอบรมการประเมินโครงการ

3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ พบว่า

3.1 หลังการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ สูงกว่าก่อนใช้ยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 75.42 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

3.2 หลังการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ บุคลากรมีความสามารถในการใช้โปรแกรม SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยที่จำนวนบุคลากรประมาณร้อยละ 87.50 มีความสามารถอยู่ในระดับดี

3.3 หลังการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ บุคลากรมีเจตคติต่อการประเมินโครงการ สูงกว่าก่อนใช้ยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีเจตคติอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป

3.4 บุคลากรมีความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำยุทธศาสตร์ไปใช้

1.1 การจัดอบรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการ ควรใช้วิทยากรกระบวนการที่คล่องแคล่วในการจัดกิจกรรม สามารถพูดโน้มน้าวและชักจูงให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้

กล้าแสดงออก มีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมทั้งสร้างบรรยากาศการอบรมให้มีความสนุกสนาน

1.2 ในการแจกเอกสารประกอบการอบรมการประเมินโครงการ ควรชี้แจงสาระเนื้อหาทั้งหมดในเล่ม เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นคุณค่า และสนใจที่จะศึกษารายละเอียดเมื่อถึงคราวจำเป็นต้องใช้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ติดตาม และประเมินผล การนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้รับการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

2.2 ควรทำวิจัยเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนสมรรถนะด้านอื่น ๆ ของบุคลากร สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของบุคลากรแต่ละคน

เอกสารอ้างอิง

ฐิระ ปรวาลพฤกษ์. การค้นคว้าแบบอิสระ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2548.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543.

ภูิชัย ชัยมะณี. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขนงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่ง เมืองโกสอนพรมวิหาน แขวงสะพานห้วยน้ำเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555.

สมโชค แป้นปิ่น. ปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี). วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2552.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.