

**การประเมินการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตร
ของสถาบันการประชาสัมพันธ์**
**Assessment of the Competency Development of Public Relations Executives,
through Programs Offered by The Institute of Public Relations**

พวงมาลัย ทีหนองสง^{1*} มนวิภา วงรุจิระ¹ และ ไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค์¹
Poungmalai Teenongsung, Monwipa Wongrujira, and Paiboon Kachenthornphan

^{1*} สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University

* Corresponding author e-mail: poung20@hotmail.com

Received: 08/07/2022 Revised: 02/09/2022 Accepted: 03/09/2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการ 2) ประสิทธิภาพ และ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้สำเร็จการฝึกอบรมระหว่างปี 2560–2562 จำนวน 93 คน ผู้บังคับบัญชา จำนวน 37 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้อำนวยการสถาบันการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารหลักสูตร และวิทยากร จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปเชิงอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ ได้มีการวัดความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเนื้อหาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 4.48 เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.41 วิทยากร มีค่าเฉลี่ย 4.39 และสถานที่จัดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.28 2) ประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพที่เกิดขึ้นหลังสำเร็จการฝึกอบรม ในส่วนของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินความรู้ และทักษะที่ตนเองได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยหมวดการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 การบริหารงานประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 และทักษะนักบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.39 ขณะที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพที่เกิดขึ้นหลังสำเร็จการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพควรมีการตรวจสอบสภาวะการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ก่อนเปิดหลักสูตร เพิ่มชั่วโมงวิชาประชาสัมพันธ์ คัดเลือกวิทยากรที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในวิชาชีพ และให้ความสำคัญกับกิจกรรมการสร้างเครือข่าย

คำสำคัญ : การประเมิน การพัฒนาศักยภาพ นักบริหารงานประชาสัมพันธ์ สถาบันการประชาสัมพันธ์

Abstract

This research aimed to study 1) the process, 2) efficiency, and 3) the competency development roadmap of public relations executives through the institute of public relations programs. This research was mixed method research between quantitative research and qualitative research. The quantitative part, purposive sampling in a survey, using a questionnaire to gather data. The sample was 93 people, who graduated from the programs between 2017 – 2019, and 37 executives. The statistics used in data analysis were descriptive statistics, frequency, percentage, average, and standard deviation (S.D.).

qualitative research used the purposive sampling method to collect data through in-depth interviews from sixed sample including the Director of the Institute of Public Relations, the programs' managers, and instructors which analyzes the data with inductive summation. The research findings were as follows: 1) The potential development process for public relations executives had to measure the suitability of all aspects of the training process at the highest level. The curriculum content had an average of 4.48, officers had an average of 4.41, lecturers had an average of 4.39, and training venues had an average of 4.28. 2) The effectiveness of potential development after the completion of the training as for the trainees, the knowledge and skills they have acquired are assessed at the highest level. Strategic organization management category had an average of 4.46, public relations management had an average of 4.46 and executive skills had an average of 4.39 while supervisors saw that the effectiveness of potential development after the completion of the training also at the highest level. 3) Potential development approaches should include a survey of public relations trends before starting the course, adding public relations hours, and selecting well-known and successful speakers in their profession. and focus on networking activities.

Keywords: Assessment, Competency Development, Public Relations Executives, The Institute of Public Relations.

1. บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีบทบาท และมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ในภาพรวม ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง การดำเนินชีวิต และการดำเนินงานของบุคลากรและองค์กรต่างๆ ในการนี้ เพื่อเป็นการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพอย่างรอบรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง ดังนั้น ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ และมีทักษะในการกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งการเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายให้มีอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่ การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งหมดนี้เป็นการนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในแทบทุกองค์กร

การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) เป็นหนึ่งแขนงที่หลายองค์กรให้ความสำคัญในการใช้เป็นเครื่องมือเพื่ออธิบายถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงาน และชี้แจงให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การดำเนินงานต่างๆ เพราะเชื่อว่าพลังของการประชาสัมพันธ์จะเป็นเครื่องมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับประชาชน ตลอดจนเพื่อบอกเล่าถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรสู่ประชาชน โดยในแผนปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และคณะกรรมการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ ได้กำหนดให้สถาบันการประชาสัมพันธ์ดำเนินการเชิงรุก ในการปรับบทบาทบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนภาครัฐของประเทศ พร้อมพัฒนา

หลักสูตรการสื่อสารยุคดิจิทัลให้บรรจุในการฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐของทุกหน่วยงาน ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจัดฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูง เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นในการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะขั้นสูงด้านการบริหารงานประชาสัมพันธ์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นบุคลากรระดับบริหารทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ หลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงเป็นหลักสูตรหลักของสถาบันการประชาสัมพันธ์ ที่ได้รับการยอมรับและเชื่อถือในแวดวงวิชาชีพด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนมากกว่า 50 ปี การฝึกอบรมกับสถาบันการประชาสัมพันธ์นอกจากจะได้เรียนรู้วิชาด้านการประชาสัมพันธ์ใหม่ๆ แล้ว ยังได้สร้างเครือข่ายการทำงานกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมแล้วควรมีการติดตามประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีการพัฒนาศักยภาพขึ้นอย่างไร นำเอาความรู้หรือสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไร รวมถึงวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

การประเมินการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรของสถาบันการประชาสัมพันธ์ เป็นการประเมินหลักสูตรที่พัฒนานักบริหารให้เป็นนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพ จึงจำเป็นต้องศึกษาตั้งแต่กระบวนการ ประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ที่ได้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรจากสถาบันการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์ รวมถึงเพื่อยกระดับการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย และเกิดประสิทธิผลมากที่สุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์
- 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์

2. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ ระดับสูงและผู้บังคับบัญชารุ่นที่ 57 - 59 ซึ่งอบรมระหว่างปี 2560 - 2562 ได้แก่ ผู้สำเร็จการฝึกอบรม จำนวน 93 คน และผู้บังคับบัญชา จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น 130 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง โดยเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารหลักสูตร และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษากระบวนการจัดฝึกอบรมและศึกษาประสิทธิผลที่เกิดขึ้นหลังจากสำเร็จการฝึกอบรม รวมทั้ง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ทั้งนี้ เนื่องจากระหว่างปี 2560 - 2562 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรแต่ยังไม่มีการติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว

- 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) กับกลุ่มตัวอย่างในประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ประกอบด้วย

1.1) แบบสอบถามผู้สำเร็จการฝึกอบรม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ โดยแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามที่กำหนดเกณฑ์แบบไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ได้แก่ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพจากการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ โดยแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามที่กำหนดเกณฑ์แบบไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ได้แก่ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

1.2) แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพจากการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ โดยแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามที่กำหนดเกณฑ์แบบไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ได้แก่ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

2) การตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยตรวจสอบการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรวิจัย ว่าจะสามารถวัดในส่วนของเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการวัดได้หรือไม่ และทำการตรวจสอบประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงจุดประสงค์	ได้ +1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่	ได้ 0 คะแนน
ถ้าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์	ได้ -1 คะแนน

มีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 -1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แล้ว ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3) การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1) การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) แบบตัวต่อตัวในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดฝึกอบรม เนื้อหาวิชา รูปแบบโครงสร้างหลักสูตร ความรู้และทักษะที่ผู้บริหารงานประชาสัมพันธ์ควรมี สัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารหลักสูตร และวิทยากร จำนวน 4 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปเชิงอุปนัย

3.2) การวิจัยเชิงปริมาณทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
5	4.21 - 5.00	มากที่สุด
4	3.41 - 4.20	มาก
3	2.61 - 3.40	ปานกลาง

2	1.81 – 2.60	น้อย
1	1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3. ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผล แบ่งเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) กระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 1 ความเหมาะสมของกระบวนการจัดฝึกอบรม

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	การแปลผล
- ด้านหลักสูตรและเนื้อหา	4.48	0.50	มากที่สุด
- ด้านเจ้าหน้าที่	4.41	0.58	มากที่สุด
- ด้านวิทยากร	4.39	0.54	มากที่สุด
- ด้านสถานที่จัดฝึกอบรม	4.28	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของกระบวนการจัดฝึกอบรมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านหลักสูตรและเนื้อหา มีค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ด้านเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และด้านสถานที่จัดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

2) ผลวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตร พบว่า กระบวนการจัดฝึกอบรมเริ่มจาก

2.1) วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และจากการศึกษาวิวัฒนาการและแนวโน้มด้านการประชาสัมพันธ์ช่วงเวลานั้น

2.2) ออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาวิชา ซึ่งแยกสาระสำคัญออกเป็น 2 ส่วน คือ การฟังบรรยาย และการฝึกปฏิบัติ

2.3) การบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และในแต่ละหน้าที่สามารถยืดหยุ่น และปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2.4) การคัดเลือกวิทยากรจะคัดเลือกจากหัวข้อวิชาเป็นหลัก โดยเนื้อหาเชิงวิชาการจะเลือกนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ส่วนการฝึกทักษะจะเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้นโดยตรง

2.5) การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า คัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน คิดเป็นร้อยละ 67.57

2.6) ด้านระยะเวลา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจระยะเวลาอบรม 3 วัน/สัปดาห์ เพราะมีเวลากลับไปทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.7) การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม วัดผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยสัมภาษณ์ในประเด็นความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ทั้งนี้ ยังมีการประเมินจากแบบสอบถามรายวิชาและแบบสอบถามท้ายหลักสูตร

3) ประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นหลังสำเร็จการฝึกอบรม

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	การแปลผล
ความรู้และทักษะที่ได้รับหลังสำเร็จการฝึกอบรม			
- ผู้สำเร็จการฝึกอบรมประเมินตนเอง	4.55	0.45	มากที่สุด
- ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้สำเร็จการฝึกอบรม	4.42	0.44	มากที่สุด
การนำไปใช้ประโยชน์			
- ผู้สำเร็จการฝึกอบรมประเมินตนเอง	4.55	0.45	มากที่สุด
- ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้สำเร็จการฝึกอบรม	4.42	0.44	มากที่สุด
ความคาดหวังต่อกระบวนการฝึกอบรม			
- ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมมีความคาดหวัง	4.25	0.52	มากที่สุด
- เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ	4.53	0.50	มากที่สุด
ความรู้และทักษะที่ได้รับ			
หมวดการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์			
- ผู้สำเร็จการฝึกอบรมประเมินตนเอง	4.46	0.52	มากที่สุด
หมวดการบริหารงานประชาสัมพันธ์			
- ผู้สำเร็จการฝึกอบรมประเมินตนเอง	4.46	0.52	มากที่สุด
หมวดการเสริมสร้างทักษะนักบริหาร			
- ผู้สำเร็จการฝึกอบรมประเมินตนเอง	4.39	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นหลังสำเร็จการฝึกอบรม พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินความรู้และทักษะที่ตนเองได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินความรู้และทักษะที่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ประเด็นการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความคาดหวังต่อกระบวนการฝึกอบรม ก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ซึ่งเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วได้ประเมินความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินความรู้และทักษะที่ได้รับในหมวดการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 หมวดการบริหารงานประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และหมวดการเสริมสร้างทักษะนักบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

4) แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์ ผลวิจัยจากแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

4.1) ก่อนการเปิดหลักสูตรควรสำรวจสภาพการณ์ประชาสัมพันธ์ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน และแนวโน้มการประชาสัมพันธ์ในอนาคต

4.2) ควรเพิ่มชั่วโมงการฝึกอบรมวิชาการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพราะนักประชาสัมพันธ์ต้องมีความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชนที่หลากหลาย

4.3) ควรคัดเลือกวิทยากรจากผู้ที่มีชื่อเสียง ประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะ และมีเทคนิคการนำเสนอที่น่าสนใจ

4.4) ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพราะจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายนักประชาสัมพันธ์ต่อไปในอนาคต

4. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การประเมินการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรของสถาบันการประชาสัมพันธ์ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

4.1 สรุปผล

1) ผลการประเมินกระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ ระดับสูง ของสถาบันการประชาสัมพันธ์ พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการจัดฝึกอบรมมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและเนื้อหา ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านวิทยากร และด้านสถานที่จัดฝึกอบรม โดยกระบวนการจัดฝึกอบรมเริ่มจาก

1.1) วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และจากการศึกษาวิวัฒนาการ และแนวโน้มด้านการประชาสัมพันธ์ช่วงเวลานั้น

1.2) ออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาวิชา ซึ่งแยกสาระสำคัญออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การฟังบรรยาย และ (2) การฝึกปฏิบัติ

1.3) การบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและในแต่ละหน้าที่สามารถยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

1.4) การคัดเลือกวิทยากรจะคัดเลือกจากหัวข้อวิชาเป็นหลัก โดยเนื้อหาเชิงวิชาการจะเลือกนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ส่วนการฝึกทักษะจะเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้นโดยตรง

1.5) การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

1.6) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจระยะเวลาอบรม 3 วัน/สัปดาห์ เพราะมีเวลากลับไปทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.7) ประเมินผลการฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยสัมภาษณ์ในประเด็นความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน และประเมินผลจากแบบสอบถามรายวิชาและแบบสอบถามท้ายหลักสูตร

2) ผลการประเมินประสิทธิผลจากการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินความรู้และทักษะที่ตนเองได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินความรู้และทักษะที่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สำหรับประเด็นการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ทั้งนี้ก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความคาดหวังต่อกระบวนการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.25 ซึ่งเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วได้ประเมินความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.53 ทั้งนี้ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินความรู้และทักษะที่ได้รับในหมวดวิชาต่าง ๆ อยู่ในระดับ

มากที่สุดทุกหมวด ประกอบด้วย หมวดการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 หมวดการบริหารงานประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 และหมวดการเสริมสร้างทักษะผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.39

3) ผลวิจัยจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักบริหารประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ ระดับสูง ของสถาบันการประชาสัมพันธ์ ดังนี้

3.1) ก่อนการเปิดหลักสูตรควรสำรวจสภาพการณ์ประชาสัมพันธ์ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน และแนวโน้มการประชาสัมพันธ์ในอนาคต

3.2) ควรเพิ่มชั่วโมงการฝึกอบรมวิชาการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพราะนักประชาสัมพันธ์ ต้องมีความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชนที่หลากหลาย

3.3) ควรคัดเลือกวิทยากรจากผู้ที่มีชื่อเสียงประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะ และมีเทคนิคการนำเสนอที่น่าสนใจ

3.4) ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพราะจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายนักประชาสัมพันธ์ต่อไปในอนาคต

4.2 อภิปรายผล

1) กระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ ระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์

จากผลสรุปการวิจัยกระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้จัดหลักสูตรได้มีการศึกษาวิวัฒนาการและแนวโน้มด้านการประชาสัมพันธ์ ณ ช่วงเวลานั้น นำมาใช้วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้จัดหลักสูตรมีการศึกษาแนวโน้มด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชนที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมของ ชูชัย สมितिไกร (2556) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2559) เรื่อง การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน มีข้อเสนอแนะว่า หลักสูตรฝึกอบรมควรมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน โดยเฉพาะการจัดหลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์ในระดับบริหาร ยิ่งจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะการบริหารงานประชาสัมพันธ์จำเป็นต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ขององค์กร สำหรับการออกแบบหลักสูตรและเนื้อหา พบว่า มุ่งประสงค์ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ยังมีกรออกแบบกิจกรรมกลุ่มที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ได้มีการออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาโดยคำนึงถึงการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมของ Carnevale, Gainer, and Meltzer, 1990 (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) ที่กล่าวว่า การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร คือ สารความรู้ต่างๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยควรจัดระดับเนื้อหาจากระดับที่ง่ายไปสู่ระดับที่ยาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี ลิปอน้อย (2557) เรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรม หลักสูตรวิศวกรรมงานทางระดับสูง กรมทางหลวง ที่ผลการวิจัย พบว่า สายงานที่แตกต่างกันมีระดับการนำความรู้ไป

ใช้ประโยชน์แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะว่าการจัดฝึกอบรมควรมีการวางแผนกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการคิด และลดความแตกต่างของบุคคล การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จได้ เนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด นอกจากนี้ควรออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายให้เกิดความรู้สึกผูกพันกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานในวิชาชีพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น สำหรับการประเมินผลการฝึกอบรม ประเมินจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในประเด็นความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานและประเมินจากแบบสอบถามรายวิชาและแบบสอบถามท้ายหลักสูตร จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้จัดหลักสูตรมีการประเมินผลการฝึกอบรมเฉพาะในช่วงเวลาการจัดฝึกอบรมเท่านั้น ถือว่าไม่สอดคล้องกับแนวคิดการติดตามผลการฝึกอบรมของ ชาญ สวัสดิ์สาสิ (2555) ที่กล่าวว่า การติดตามผลเป็นหัวใจของการฝึกอบรม ฉะนั้นหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งแล้ว จึงควรมีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลที่ได้จะเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ หลักสูตรนักรับราชการประจำระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์ ไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมมาก่อนจึงทำให้ไม่สามารถสรุปผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการฝึกอบรมได้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรจะมีการติดตามประเมินผลหลักสูตรนักรับราชการประจำระดับสูง เพื่อปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นของหลักสูตร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักรับราชการประจำต่อไปในอนาคต

2) ประสิทธิภาพจากการพัฒนาศักยภาพนักรับราชการประจำระดับสูงผ่านหลักสูตรนักรับราชการประจำระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์

จากผลสรุปการวิจัยประสิทธิภาพจากการพัฒนาศักยภาพนักรับราชการประจำระดับสูง พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ประเมินความรู้และทักษะที่ตนเองได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินความรู้และทักษะที่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมนำมาใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของ รัตนะ บัวสนธ์ (2550) ที่กล่าวว่า การติดตามผลเป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังจากการฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบว่า ผู้สำเร็จการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานไปตามความคาดหวังของโครงการในทิศทางที่พึงประสงค์ และเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกื้อต่อองค์กร และสอดคล้องกับรายงานการศึกษาวิจัยโครงการของวิทยาลัยการปกครอง (2563) เรื่อง ประเมินผลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ข้าราชการที่สำเร็จการฝึกอบรมมีการนำความรู้ความเข้าใจด้านอำนาจหน้าที่ สมรรถนะ แนวคิด วิสัยทัศน์ และทัศนคติที่ติดต่อตำแหน่งหน้าที่ไปใช้ในการปฏิบัติงานครบทุกด้าน ขณะที่บางส่วนมีการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้กับการปฏิบัติอื่น เนื่องจากไม่มีการฝึกที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง จึงนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นแทน

3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักรับราชการประจำระดับสูงผ่านหลักสูตรนักรับราชการประจำระดับสูงของสถาบันการประชาสัมพันธ์

จากผลสรุปการวิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักรับราชการประจำระดับสูง มีข้อเสนอแนะว่า ควรคัดเลือกวิทยากรจากผู้ที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะ เนื่องจากมีความเชื่อว่า ผู้ที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จจะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะสามารถถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิปปวัสน์ โมระกรานต์ (2561) ที่ได้จัดทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษาสำนักจิตวิทยา กรมกิจการพลเรือนทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ควรจะมีการพัฒนาทักษะความสามารถด้วยการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก

เนื่องจากผู้เข้ารับการศึกษาที่มีความเชื่อว่าผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การคัดเลือกวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรคัดเลือกวิทยากรจากผู้ที่มีความรู้ มีชื่อเสียงประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิชานั้นโดยตรง ที่สำคัญต้องมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่เข้าใจง่าย อธิบายได้ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถกระตุ้นและเปิดโอกาสให้เกิดการแบ่งปันทักษะประสบการณ์ให้แก่กันได้ และยังมีข้อเสนอแนะว่าควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ เพราะจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายนักประชาสัมพันธ์ในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวิศา สุขมัน (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนคนสร้างทาง : เครือข่ายประชาสัมพันธ์กรมทางหลวงผลการศึกษา พบว่าการสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์เป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ นำรูปแบบเครือข่ายมาประยุกต์ใช้ให้สามารถประสานและบูรณาการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในระดับพื้นที่ ด้วยการใช้เครื่องมือด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการฝึกอบรมควรให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย เพราะเครือข่ายจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอาจต้องมีการประสานความร่วมมือกันในอนาคต

ทั้งนี้ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ในความเห็นของผู้วิจัย คือ ต้องมีความรู้รอบด้าน สามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ วางแผนงานประชาสัมพันธ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ถ่ายทอดงานไปสู่ผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน และสามารถประเมินสถานการณ์เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีทักษะการบริหารเวลา คน งาน เงิน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาต้องสะสมประสบการณ์ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมก็เป็นส่วนสำคัญ คือ ต้องเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนั้นโดยตรง เพื่อจะได้นำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

4.3 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1) สสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างจริงจัง เพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสม และภายหลังจากการฝึกอบรมควรมีการติดตามประเมินผล เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

1.2) ควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการประชาสัมพันธ์ ปรับรูปแบบหลักสูตรและเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ทันสมัย สอดคล้องกับงานและสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งด้านทักษะการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์ โดยจัดกิจกรรมเครือข่ายสัมพันธ์ในหลักสูตร

1.3) ผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการฝึกอบรมอย่างชัดเจน โดยการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสมกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

2) ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรทำการศึกษาวิจัยเจาะลึกด้านเนื้อหาหัวข้อวิชาเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากความเป็นนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ จำเป็นจะต้องมีความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์อย่างรอบด้าน จึงจำเป็นต้อง

วิเคราะห์เนื้อหาว่ามีความเหมาะสม ทนต่อยุคสมัยหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงหัวข้อวิชาทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2) ควรทำการวิจัยประเมินผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมเพื่อประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ภายหลังการเสร็จสิ้นการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อติดตามผล ด้านการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง

5. เอกสารอ้างอิง

- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2555). *คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม/สัมมนา (ฉบับเพิ่มเติม)*. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวีศา สุขมัน. (2560). *ชุมชนคนสร้างทาง : เครือข่ายประชาสัมพันธ์กรมทางหลวง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพรรณ จ้อยชารัตน์. (2558). *การจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บรรจบ จันทรัตน์. (2563). *โครงการประเมินผลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการปกครอง.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลักขณา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2559) *การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัสวดี ลีป๋อน้อย. (2557) *การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร วิศวกรรมงานทางระดับสูง กรมทางหลวง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิปปวัสน์ โมระกรานต์. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับ นายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษา สำนักจิตวิทยา กรมกิจการพลเรือนทหารบก*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุไร อภิชาติบันลือ. (2550). *การพัฒนากระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม*. สารนิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ผู้เขียน

พวงมาลัย ทีหนองสังข์

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารกิจการสื่อสาร สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การศึกษา:

ปริญญาตรี ศศ.บ. รัฐศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิภา วงรุจิระ

อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การศึกษา:

ปริญญาตรี ว.บ. วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน

ปริญญาโท M.A. Journalism

ปริญญาเอก Ph.D. Mass Communication

รองศาสตราจารย์ไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค

อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การศึกษา:

ปริญญาตรี กศ.บ. (เกียรตินิยม)

ปริญญาโท ว.ม. สื่อสารมวลชน

