



การประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” The Evaluation of the Orientation Project for Being a Good Government Officer

วัลทนา นาคศรีสังข์¹ สไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม¹

Wantanee Naksrisang¹ Sabaitip Cheuaiam¹

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช

¹Boromarajonani College of Nursing, Chakiriraj

Corresponding author; Email: Kimpinjo@gmail.com

Received: 22 April 2019 Revised: 21 May 2019 Accepted: 1 November 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ที่จัดโดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช โดยใช้การประเมินรูปแบบชิป (CIPP Model) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการบรรจุใหม่ กระทรวงสาธารณสุขปีงบประมาณ 2561 จำนวน 200 คน ประกอบด้วยข้าราชการใหม่ของหน่วยงานในจังหวัดนนทบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดกระบี่ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้ pair t-test

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบริบทในระดับมากทุกเรื่อง อันดับ 1 เรื่องวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X}=4.24$, $SD=.51$) ด้านปัจจัยนำเข้าเห็นด้วยระดับมากทุกเรื่อง อันดับ 1 เรื่องความเหมาะสมของวิทยากร ($\bar{X}=4.49$, $SD=.54$) ด้านกระบวนการเห็นด้วยระดับมากทุกเรื่อง อันดับ 1 เรื่องสถานที่ในการจัดกิจกรรม ($\bar{X}=4.46$, $SD=.55$) ด้านผลผลิตเห็นด้วยระดับมากถึงมากที่สุดทุกข้อ คือความพึงพอใจโครงการในภาพรวม ($\bar{X}=4.53$, $SD=.56$) ความคุ้มค่ากับการเข้ารับการอบรม ($\bar{X}=4.53$, $SD=.53$) รองลงมาได้แก่ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน ($\bar{X}=4.42$, $SD=.55$) และความรู้ที่ได้รับ ($\bar{X}=4.36$, $SD=.56$) ผลการเปรียบเทียบคะแนนการประเมินสมรรถนะตนเองในการเป็นข้าราชการที่ดีของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ พบว่าสมรรถนะของผู้เข้าอบรมหลังการเข้าร่วมโครงการ มีคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จุดแข็งของโครงการ คือ ความเชี่ยวชาญของวิทยากรและการมีส่วนร่วมของผู้อบรม ปัญหาและอุปสรรค คือ ระยะเวลาในการเดินทางศึกษาดูงาน

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ; หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี; การปฐมนิเทศ



The Evaluation of the Orientation Project for Being a Good Government Officer

Wantanee Naksrisang¹ Sabaitip Cheuaiam¹

¹Boromarajonani College of Nursing, Chakriraj

Corresponding author; Email: Kimpinjo@gmail.com

Received: 22 April 2019 Revised: 21 May 2019 Accepted: 1 November 2019

Abstract

This study aimed to evaluate the effectiveness of the Orientation Project for Being a Good Government Officer organized by the Boromarajonani College of Nursing, Chakriraj, using the CIPP model. The sample included 200 new government officers from 10 provinces, which were Nonthaburi, Kanchanaburi, Nakhon Pathom, Suphanburi, Ratchaburi, Phetchaburi, Prachuap Khiri Khan, Samut Sakhon, Samutsongkram, Samut Songkhram, and Krabi. Data were collected by conducting an in-depth interview and questionnaires. Later, data were analyzed using content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, and paired t-tests were applied to compare self-assessment scores on competency.

The results revealed that an alignment between curriculum and the project's objectives was recognized at the highest level ($\bar{X}=4.24$, $SD=.51$) for the context aspect. For the input aspect, speakers' competency was highly recognized ($\bar{X}=4.49$, $SD=.54$). The highest score of the process aspect was an appropriateness of place ($\bar{X}=4.46$, $SD=.55$). All items of the product aspect were rated at the highest level including overall satisfaction ($\bar{X}=4.53$, $SD=.56$), worthiness of this project ($\bar{X}=4.53$, $SD=.53$), followed by the applicability of content into practice ($\bar{X}=4.42$, $SD=.55$) and the increase of knowledge ($\bar{X}=4.36$, $SD=.56$). Furthermore, the posttest scores of attendants' competency to become good government officers improved significantly ($p<.01$) when compared to the pretest scores. The strengths of this project were the speakers' expertise and attendants' participation, whereas, the weakness of this project was the significant amount of time consumed during the field trip.

Keywords: the evaluation research; good government officer; orientation

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 59 บัญญัติว่าผู้ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 53 วรรคหนึ่งหรือมาตรา 55 และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 64¹ ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ข้อ 8 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดีด้วยกระบวนการ 3 ส่วน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ ส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ ส่วนราชการดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนราชการให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนที่ 3 การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ส่วนราชการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้ง 3 ส่วนภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนำผลการพัฒนาไปใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากส่วนราชการดำเนินการไม่ครบทั้ง 3 ส่วน จะถือว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ²

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดพันธกิจการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับระบบสุขภาพของประเทศ และชุมชน ถือเป็นภารกิจแรกที่มีความสำคัญยิ่งในฐานะของการเป็นสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา โดยในการผลิตนั้นจะเป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการพยาบาล ด้านการสาธารณสุข และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ³ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงมอบหมายให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นศูนย์กลางการพัฒนาการอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี”⁴ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ซึ่งเป็นวิทยาลัยในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก จึงได้กำหนดให้มีพันธกิจบริการวิชาการที่สร้างคุณค่าแก่สังคม ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพหรือเกี่ยวข้องกันนโยบายของวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นความต้องการของชุมชน การบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ⁵ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา จึงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในส่วนที่ 3 การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง⁶ โดยปีงบประมาณ 2561 มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 200 คน ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดกระบี่

การจัดการอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ได้ดำเนินการพัฒนาจากหลักสูตรเดิมในปีงบประมาณ 2561 โดยมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. อันประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 หมวด ได้แก่ หมวดสาระที่ 1 ปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่ จิตสำนึก ของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม หมวดสาระที่ 2 ความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ หมวดสาระที่ 3 ความรู้และทักษะเพื่อการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ 21 และประกอบด้วยชุดกิจกรรม 3 ชุด คือ ชุดกิจกรรมที่ 1 ปรัชญา ของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มี



คุณธรรม ชุดกิจกรรมที่ 2 ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ และชุดกิจกรรมที่ 3 ความรู้และทักษะเพื่อการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ 21 ตามลำดับ ซึ่งหลักสูตรในปีงบประมาณ 2561 ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาสาระการอบรม และแบบประเมิน⁴ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการจัดการอบรมมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การประเมินโครงการอย่างมีระบบจึงเป็นวิธีการที่ดีในการที่จะได้ข้อมูลอย่างครบทุกขั้นตอนของการศึกษาอบรม

การประเมินผลโครงการด้วยกระบวนการวิจัยนั้น รูปแบบการประเมินโครงการที่ใช้กันมีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการประเมินตามวัตถุประสงค์ของ รالف โทเลอร์⁶ รูปแบบการประเมินเชิงตัดสินคุณค่าของ โรเบิร์ต สเตค⁶ รวมทั้งรูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจของ แดเนียล สตัฟเฟิลบีม⁷ ซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ การประเมินดังกล่าว สตัฟเฟิลบีม และคณะร่วมกันพัฒนาขึ้นและเรียกว่าการประเมินรูปแบบซีพี (CIPP Model) ซึ่งได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นการประเมินเชิงระบบ ประกอบด้วย การประเมินสถานะแวดล้อม (context evaluations) ซึ่งประเมินเกี่ยวกับหลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมทั้งพันธกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโครงการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา เทคโนโลยี และวิธีการจัดการ การประเมินกระบวนการ (process evaluation) ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนและช่วงเวลาที่กำหนดการจัดกิจกรรมครบถ้วนตามแผน สิ่งเหล่านี้จะยืนยันว่าการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ สำหรับองค์ประกอบสุดท้ายของรูปแบบซีพี (CIPP Model) คือ การประเมินผลผลิต (product evaluations) เป็นการประเมินเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นหลังจากได้ดำเนินโครงการดังกล่าวแล้ว เมื่อเปรียบเทียบผลผลิตกับวัตถุประสงค์โครงการจะแสดงถึงประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจกำหนดนโยบายวางแผนกลยุทธ์และแผนงานในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างของการวิจัยประเมินโครงการที่มีแนวคิดจากการประเมินรูปแบบซีพี เช่น การวิจัยเรื่องการประเมินและการติดตามผลหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา (แผน ข) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ⁸ การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองโดยใช้ CIPP Model: กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านเกิดโฮ่ ตำบลกะทู้ อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต⁹ การใช้แบบจำลอง CIPP ในการประเมินการรับเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลนันทบุรี¹⁰ การศึกษาผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมทักษะทางสังคม”Hail Trip”¹¹ และการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการป้องกันการฆ่าตัวตายเมืองโกเชียง ไต้หวัน โดยใช้การประเมินรูปแบบซีพี¹² เป็นต้น

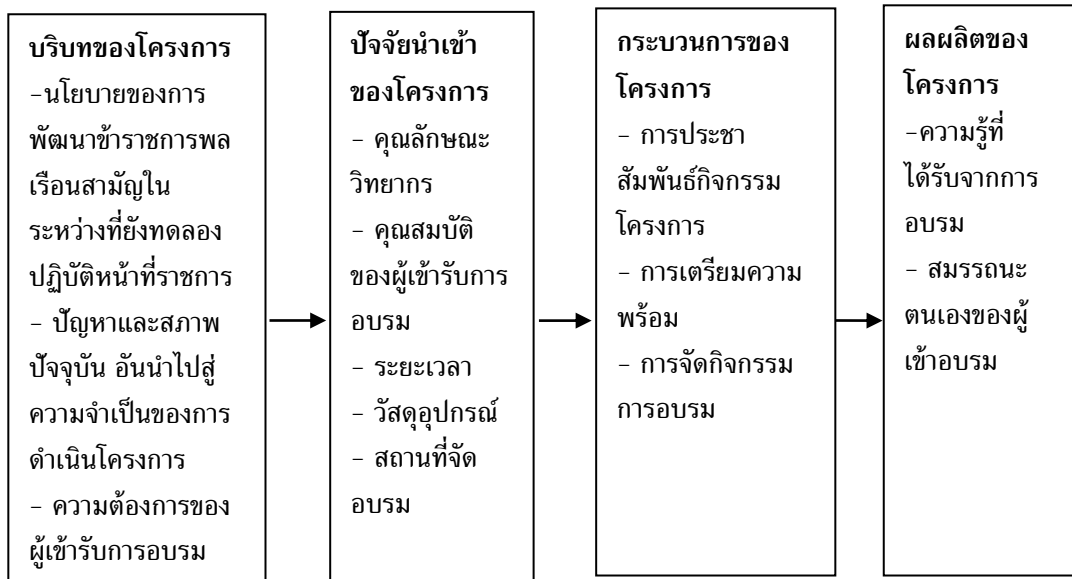
การประเมินผลโครงการเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการ การประเมินเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่และการประเมินผลของโครงการหลังจากการดำเนินโครงการได้สิ้นสุดแล้ว ซึ่งการประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เลือกทางเลือกที่เหมาะสม¹³ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการดังกล่าวในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยประยุกต์ใช้การประเมินโครงการรูปแบบซีพี (CIPP Model) มาใช้ในการประเมินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้บริหารในการจัดทำกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และรองรับระบบสุขภาพของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและรูปแบบการประเมินต่าง ๆ จึงได้เลือกประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP model) ของ สตีฟเฟิลบีม ประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การในดำเนินโครงการ ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต ตามวิธีการประเมินรูปแบบชิปปี (CIPP Model)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีน จักรีรัช รับผิดชอบดำเนินการในปีงบประมาณ 2561 ประกอบด้วย 1.ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในเขตสุขภาพที่ 5 และเขตสุขภาพอื่นๆ ที่ขอเข้ารับการอบรมในโครงการ จำนวน 200 คน ประกอบด้วยจังหวัดนนทบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดกระบี่ 2.คณะกรรมการดำเนินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” จำนวน 11 คน ประกอบด้วย บุคลากรของสาธารณสุขจังหวัด 5 คน และอาจารย์ของวิทยาลัย 6 คน



การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี เลขที่ 6/2561 ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัยให้ผู้ที่จะเข้าร่วมการศึกษาทุกคนทราบ เพื่อสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งนี้ การนำเสนอข้อมูลจากการศึกษาเป็นในลักษณะภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ เพื่อกำหนดวิธีการในการรวบรวมข้อมูลในแต่ละด้านที่เหมาะสมกับลักษณะที่จะประเมิน ตามแหล่งข้อมูล รวมถึงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเด็น	เทคนิค/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ผู้เกี่ยวข้อง
บริบท	-แบบวิเคราะห์จากเอกสาร -แบบสัมภาษณ์ -แบบสอบถามชื่อแบบประเมินภาพรวมการจัด อบรม	-นโยบายของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน สามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ -คู่มือการดำเนินการเรื่องการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนพ.ศ.2553 -คณะกรรมการดำเนินโครงการ -ผู้เข้ารับการอบรม
ปัจจัยนำเข้า	-แบบสัมภาษณ์ -แบบสอบถามชื่อแบบประเมินวิทยากร -แบบสอบถามชื่อแบบประเมินภาพรวมการจัด อบรม	-คณะกรรมการดำเนินโครงการ -ผู้เข้ารับการอบรม
กระบวนการ	-แบบสอบถามชื่อแบบประเมินภาพรวมการจัด อบรม	-ผู้เข้ารับการอบรม
ผลผลิต	-แบบสอบถามชื่อแบบประเมินภาพรวมการจัด อบรม -แบบสอบถามชื่อแบบประเมินตนเองของผู้ อบรม	-ผู้เข้ารับการอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบวิเคราะห์จากเอกสารโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” เพื่อใช้วิเคราะห์รายละเอียดของด้านบริบทเกี่ยวกับนโยบายของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากรและคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม จากเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ และความชัดเจนในการสื่อความและภาษา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เรื่อง การประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบบปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงานโครงการแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์ วันเวลา สถานที่สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเกี่ยวข้องในส่วนใด

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1.ด้านบริบท ประกอบด้วย ปัญหาและสภาพปัจจุบันอันนำไปสู่ความจำเป็นของการดำเนินโครงการ 2.ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คุณลักษณะของวิทยากร คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ศึกษารายละเอียดของโครงการ เพื่อกำหนดประเด็นการตั้งคำถาม และสร้างคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาการประเมินที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ใน 2 ด้าน นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ และความชัดเจนในการสื่อความโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสัมภาษณ์ได้ค่าตั้งแต่ .33-1.00 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามชื่อแบบประเมินวิทยากร เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากร ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมของด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากร

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษารายละเอียดของโครงการ เพื่อกำหนดประเด็นการตั้งคำถาม สร้างคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาการประเมินที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากร ที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อผู้เชี่ยวชาญรวม 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ และความชัดเจนในการสื่อความโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบประเมิน ได้ค่าตั้งแต่ .33-1.00 แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค¹⁴ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามชื่อแบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่จัดอบรม ด้านกระบวนการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการ การเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรมการอบรม ด้านผลผลิตเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากการอบรม และผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้



ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมของด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต เกี่ยวกับการประเมินภาพรวมการจัดอบรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาพรวมการจัดอบรม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามศึกษารายละเอียดของโครงการ เพื่อกำหนดประเด็นการตั้งคำถาม สร้างคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาการประเมินที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

2. นำเสนอแบบสอบถามข้อแบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม ที่สร้างขึ้นต่อผู้เชี่ยวชาญรวม 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ และความชัดเจนในการสื่อความโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบประเมิน ได้ค่าตั้งแต่ .33-1.00

3. นำแบบสอบถามข้อแบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม จำนวน 30 ฉบับไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค¹⁴ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามข้อแบบประเมินตนเองของผู้อบรม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมด้านผลผลิต และเกี่ยวกับสมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนเข้าอบรมและหลังเข้าอบรม และผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมด้านผลผลิตเกี่ยวกับสมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนเข้าอบรมและหลังเข้าอบรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามศึกษารายละเอียดของโครงการ เพื่อกำหนดประเด็นการตั้งคำถาม นำเสนอแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญรวม 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ และความชัดเจนในการสื่อความโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบประเมิน ได้ค่าตั้งแต่ .33-1.00 นำแบบสอบถามจำนวน 30 ฉบับ ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค¹⁴ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวทางในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสำรวจเอกสาร การสัมภาษณ์
2. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. เปรียบเทียบคะแนนการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้สถิติทดสอบ pair t-test



ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในเขตสุขภาพที่ 5 และเขตสุขภาพอื่นๆ ที่ขอเข้ารับการอบรมในโครงการ ในปีงบประมาณ 2561 จำนวน 200 คน พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 93 เพศชาย ร้อยละ 7 และระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.46 ระดับประกาศนียบัตร ร้อยละ 7.29 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.08 ระดับปริญญาเอก ร้อยละ .52

การประเมินด้านบริบท

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกคน มีความคิดเห็นด้านบริบท ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการอบรม ปัญหาและสภาพปัจจุบันอันนำไปสู่ความจำเป็นของการดำเนินโครงการ ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับมาก และหัวข้อมีคะแนนมากเป็นอันดับ 1 คือเรื่องวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับหลักสูตร กล่าวคือสอดคล้องกับนโยบายของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{X}=4.24$, $SD=.51$)

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คุณลักษณะวิทยากร คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่จัดอบรม มีความเหมาะสมระดับมาก คุณลักษณะวิทยากร มีคะแนนมากเป็นอันดับ 1 คือเรื่องความเหมาะสมของวิทยากร ($\bar{X}=4.49$, $SD=.54$)

การประเมินด้านกระบวนการ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม โครงการ การเตรียมความพร้อม และการจัดกิจกรรมการอบรม มีความเหมาะสมระดับมาก หัวข้อที่มีคะแนนมากเป็นอันดับ 1 คือ ความคุ้มค่ากับการเข้ารับการอบรม ($\bar{X}=4.53$, $SD=.53$)

การประเมินด้านผลผลิต

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้านผลผลิต ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม มีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, $SD=.55$)

การเปรียบเทียบคะแนนการประเมินสมรรถนะตนเองในการเป็นข้าราชการที่ดีของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้สถิติทดสอบ pair t-test ภายหลังการทดสอบการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ (normal distribution) พบว่า สมรรถนะของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังจากการเข้าร่วมโครงการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยหลังจากเข้าร่วมโครงการฯ ผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะมากกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการฯ ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ
ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” (n =200)

สมรรถนะตนเองของผู้เข้า อบรม	ก่อนเข้าร่วมโครงการ			หลังเข้าร่วมโครงการ			t	p-value
	Mean	SD	ระดับ	Mean	SD	ระดับ		
1. บริหารจัดการเวลาได้ดีและ เป็นคนตรงต่อเวลา	3.49	.69	ปานกลาง	4.28	.53	มาก	16.10	.001
2. รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	3.76	.65	มาก	4.41	.55	มาก	13.31	.001
3. แก้ไขความขัดแย้งภายใน กลุ่มได้	3.33	.55	ปานกลาง	4.04	.58	มาก	16.09	.001
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของกลุ่ม	3.61	.65	มาก	4.41	.56	มาก	16.00	.001
5. มีความเพียร และมุ่งมั่นใน การทำงาน	3.78	.61	มาก	4.49	.55	มาก	16.16	.001
6. มีความกระตือรือร้นในการ ทำกิจกรรม	3.54	.67	มาก	4.39	.57	มาก	17.03	.001
7. ปฏิบัติตามกติกากลุ่ม	3.95	.62	มาก	4.60	.49	มากที่สุด	14.36	.001
8. ควบคุมอารมณ์และ แสดงออกได้อย่างเหมาะสม	3.71	.75	มาก	4.42	.54	มาก	13.86	.001
9. มีมารยาท อ่อนน้อม ถ่อม	3.92	.68	มาก	4.48	.56	มาก	12.37	.001
10. มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคล อื่น ๆ	3.76	.73	มาก	4.46	.56	มาก	15.08	.001
11. การแต่งกายเหมาะสมกับ สถานะการณ์	3.75	.72	มาก	4.51	.51	มากที่สุด	15.10	.001
12. มีความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.89	.60	มาก	4.49	.51	มาก	13.39	.001
13. ออกกำลังกายอย่าง	2.90	.97	ปานกลาง	3.79	.73	มาก	14.55	.001
14. มีความซื่อสัตย์	4.24	.59	มาก	4.66	.51	มากที่สุด	9.42	.001
15. มีปฏิภาณไหวพริบ	3.63	.68	มาก	4.15	.55	มาก	11.43	.001
16. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.53	.72	มาก	4.20	.56	มาก	13.91	.001
ภาพรวม	3.67	.33	มาก	4.27	.25	มาก	19.20	.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ซึ่งประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินในภาพรวมตามรูปแบบการประเมินแบบ CIPP ได้ประเมิน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลหลายมิติ จากคณะกรรมการดำเนินโครงการ และผู้เข้ารับการอบรม



ตลอดจนการวิเคราะห์ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีด้านที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. ด้านบริบท

ผลการประเมินด้านบริบทของโครงการ พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องในระดับมาก ได้แก่ นโยบายของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ปัญหาและสภาพปัจจุบัน อันนำไปสู่ความจำเป็นของการดำเนินโครงการ เพราะกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 มีสาระสำคัญที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเพื่อเสริมสร้างให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 59 นอกจากนี้กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยส่วนราชการ เพื่อให้ผู้ทดลองได้รับการพัฒนาให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ในเรื่องแนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการเลือกสรรบุคคลที่หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง กำหนดกิจกรรม / งานต่าง ๆ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับแรกบรรจุได้ปฏิบัติจริงตามระยะเวลาที่กำหนด ในหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อที่หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งจะได้ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติในทุก ๆ ด้านของผู้ที่ได้ผ่านขั้นตอนการเลือกสรรมาแล้วในขั้นตอนแรกอีกขั้นหนึ่ง ในขณะเดียวกันผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเองเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง ก็มีโอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถและใช้ชีวิตในฐานะข้าราชการใหม่ในหน่วยงานนั้น อีกทั้งได้เรียนรู้เพื่อตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในงาน และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นหรือไม่² การจัดโครงการนี้มีเนื้อหาการอบรม คือ ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ สวัสดิการและค่าตอบแทนและการเขียนหนังสือราชการ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ การสร้างวินัย สร้างทีม ความสามัคคี และค่านิยมสร้างสรรค์ บุคลิกภาพที่ดีและการพูดในที่ชุมชน และการทำงานเป็นทีม ธรรมะกับการเป็นข้าราชการที่ดี การเสริมสร้างวินัยสำหรับข้าราชการ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ด้วยแนวคิดจิตตปัญญา มีกระบวนการจัดการอบรมโดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการจิตตปัญญา การพัฒนาจิต กิจกรรมการนำเสนออุดมการณ์การเป็นข้าราชการที่ดี และการศึกษาดูงาน ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการโดยสามารถพัฒนา ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมการทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” เป็นโครงการที่มีความจำเป็นและสอดคล้องกับนโยบายของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม

2. ด้านปัจจัยนำเข้า

ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คุณลักษณะของวิทยากร คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่จัดอบรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินโครงการ และสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม สรุปได้ผลดังนี้

2.1 คุณลักษณะของวิทยากร จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความเห็นว่าวิทยากร มีความรู้ ความเข้าใจในหัวข้อที่สอนมีความสามารถถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย นำเสนอเนื้อหาที่ทันสมัย นำเสนอเนื้อหาที่มีประโยชน์นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ สามารถตอบปัญหาและข้อสงสัยได้ตรงประเด็น วิทยากรมีวิธีการถ่ายทอดช่วยให้เกิดความสนใจเรียนรู้เพิ่มขึ้น ในส่วนของคณะกรรมการดำเนินโครงการ มีความเห็นว่า วิทยากรที่มีวิธีการ



ถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ มีความสนุกสนาน ผู้เข้ารับการอบรมจะให้ความสนใจและมีส่วนร่วมกับการอบรมโครงการมาก โดยการหลักการคัดเลือกวิทยากรนั้นจะเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่บรรยาย ซึ่งในโครงการนี้มีการพิจารณาคัดสรรวิทยากร จากวิทยากรที่มีประสบการณ์จริง มีความรู้จริงในเรื่องที่จะถ่ายทอดอย่างชัดเจน มีชื่อเสียง สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ทำให้ผู้เข้าสัมมนามีส่วนร่วมในการบรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกองฝึกอบรมกระทรวงมหาดไทย¹⁵ กล่าววาทักษะและบุคลิกภาพที่จำเป็นสำหรับการเป็นวิทยากร 1) ใจต้องมาก่อนคือรักในการเป็นวิทยากร 2) ต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่จะถ่ายทอดอย่างชัดเจน 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 5) ช่างสังเกต 6) มีไหวพริบปฏิภาณ แก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าเก่ง 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 8) มีการวางแผนที่ดี 9) มีความจริงใจตั้งใจให้ความรู้ 10) มีลีลาแบบฉบับเป็นของตัวเอง 11) ทำให้ผู้เข้าสัมมนามีส่วนร่วมในการบรรยาย 12) บุคลิกภาพการแต่งกายโดดเด่น ดูดีมีสง่า วางตัวเหมาะสมเป็นวิทยากร

2.2. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหาแบบสัมภาษณ์และเปรียบเทียบกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีความคิดเห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีคุณสมบัติของการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของกระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ 2561^{2,4} นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนควรมีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เป็นโรคที่เป็นอุปสรรคต่อการอบรม

2.3. ระยะเวลา จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก มีความคุ้มค่าในการเข้ารับการอบรม เพราะระยะเวลามีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการอบรม ระยะเวลามีความเหมาะสมกับการบรรยายของวิทยากร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาความรู้ที่ถ่ายทอดอย่างถ่องแท้ ระยะเวลาที่เหมาะสม คือ 5-7 วัน เพราะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ทำงานนานเกินไป จนมีผลต่อผู้รับบริการและค่าตอบแทน

2.4. วัสดุอุปกรณ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก อาจเป็นเพราะวิทยาลัยใช้สื่อการสอน มีความทันสมัย มองเห็นชัดเจน และเหมาะสมรวมถึงจัดเจ้าหน้าที่สันทนาการประจำห้องอบรมทุกวันเพื่ออำนวยความสะดวกตลอดการอบรมนั้น จึงทำให้กิจกรรมการอบรมต่าง ๆ น่าสนใจและดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

2.5. สถานที่จัดอบรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าสถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม ห้องประชุมมีความเหมาะสม อาหารสะอาดถูกหลักโภชนาการรสชาติอร่อย ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ เพราะสถานที่การจัดการอบรมที่มีการอำนวยความสะดวกที่ดี สถานที่เหมาะสม ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี การเสริมสร้างสมรรถนะด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ คุณภาพของอาหารที่ความสะอาดถูกหลักโภชนาการ จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีความพร้อมต่อการทำกิจกรรมพัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่ดี

3. ด้านการประเมินกระบวนการ

ผลการประเมินกระบวนการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการ การเตรียมความพร้อม และการจัดกิจกรรมการอบรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายได้ผลว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการ การเตรียมความพร้อม และการจัดกิจกรรมการอบรม มีความเหมาะสมระดับมาก หัวข้อที่มีคะแนนมากเป็นอันดับ 1 คือ ความคุ้มค่ากับการเข้ารับการอบรม เพราะ การเตรียมความพร้อมที่ดีของผู้จัดโครงการ เช่น การประสานงานที่ดี การสร้างบรรยากาศที่ดี ตลอดจนการแก้ไขปัญหาระหว่างการฝึกอบรมที่เหมาะสม ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรม เกิดการพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน สามารถสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง

4. การประเมินด้านผลผลิต

ผลการประเมินกระบวนการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรม จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม สรุปได้ผลดังนี้



4.1. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ในหมวดสาระที่ 1 ปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่ จิตสำนึก ของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม หมวดสาระที่ 2 ความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ หมวดสาระที่ 3 ความรู้และทักษะเพื่อการดำรงตนอย่าง สมดุลในศตวรรษที่ 21^{2,4} ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการอบรมตรงตามวัตถุประสงค์ของ โครงการ โดยปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ คือผู้บริหารให้ความสำคัญ นโยบายและแผนงานชัดเจน การเตรียมความพร้อม¹⁶

4.2. สมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมรรถนะตนเองของผู้เข้าอบรมหลังเข้าอบรม มีคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าอบรม โดยสมรรถนะของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังจากการเข้าร่วมโครงการ มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วีรชัย บริบูรณ์¹⁷ ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษพบว่า หลังการเข้าโปรแกรมฯ บุคลากรที่มีความรู้ตามสมรรถนะหลัก และผลการประเมินค่าสมรรถนะหลักด้วยตนเองเพิ่มขึ้น มากกว่าก่อนเข้าโปรแกรมฯ และมีความสัมพันธ์กับการเข้าโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < .01$) นอกจากนี้ทัศนคติในการฝึกอบรม การฝึกพัฒนา การศึกษาทำให้พนักงานมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโครงการฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน¹⁸ ในการจัดโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการ ที่ดี” จะมีการวางแผนร่วมกันกับคณะกรรมการดำเนินโครงการก่อนการจัดโครงการ มีกระบวนการประชาสัมพันธ์กิจกรรมใน โครงการอย่างต่อเนื่องทั้งก่อนและระหว่างการอบรม คัดสรรวิทยากรที่มีคุณภาพ มีการเตรียมความพร้อมของทีมผู้จัดและผู้เข้ารับ การอบรม และในระหว่างการจัดกิจกรรมการอบรมจะเน้นการทำกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม เมื่อพบปัญหาในการ จัดโครงการจะดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ระหว่างการฝึกอบรมทันที ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะตนเองของผู้เข้ารับการอบรม จึงทำให้สมรรถนะตนเองของผู้เข้ารับการอบรมสูงขึ้น นอกจากนี้เกิดการพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะขึ้นประโยชน์กับผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” สามารถพัฒนา ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ในการเป็นข้าราชการที่ดี และมีสมรรถนะ ตนเองดีขึ้น ผู้รับผิดชอบโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จึงควรจัดอบรมโดยใช้หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ในระยะเวลา 5-7 วัน ตามที่หลักสูตรกำหนดเพื่อส่งเสริมให้มีความพร้อมที่จะเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

2. ผลการจัดโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะ ตนเองดีขึ้น ผู้รับผิดชอบโครงการจัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับหลักสูตร และมีการออกแบบกระบวนการตั้งแต่การประชาสัมพันธ์กิจกรรม ในโครงการอย่างต่อเนื่องทั้งก่อนและระหว่างการอบรม คัดสรรวิทยากรที่มีคุณภาพ มีการเตรียมความพร้อมของทีมผู้จัด และผู้เข้าร่วมการอบรม และในระหว่างการจัดกิจกรรมการอบรมจะเน้นการทำกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม เมื่อ พบปัญหาในการจัดโครงการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ระหว่างการฝึกอบรมทันที จึงสามารถทำให้ โครงการประสบผลสำเร็จได้ดี

3. ควรมีการศึกษาติดตามผลของการประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ในระยะยาวเพื่อดูความยั่งยืนของการพัฒนา



References

1. Office of the Civil Service Commission. Civil Service Act of B.E.2551. Bangkok: Global Inter Communication Co., Ltd. 2008. (in Thai).
2. Office of the Civil Service Commission. Handbook for conducting experiments on government duties [internet]. 2010 [cited 2018 June 5]. Available from: http://www.hq.prd.go.th/personnel/ewt_news.php?nid=265&filename=index
3. Praboromarajchanok Institute. Mission of Praboromarajchanok Institute [internet]. 2017 [cited 2018 June 5]. Available from: <http://www2.pi.ac.th/page/22>
4. Personnel Development Group of Praboromarajchanok Institute. Handbook for orientation project for being a good government officer. Praboromarajchanok Institute of Ministry of Public Health. 2017. (in Thai).
5. The Strategy and Quality Assurance department of Boromarajonanicollege of nursing Chakriraj. Strategic plan for fiscal year 2017–2021. Boromarajonanicollege of Nursing Chakriraj. 2017. (in Thai).
6. Testing and Evaluation Center for Educational and Professional Development, Faculty of Education, Chulalongkorn University. Project evaluation model [internet]. 2013 [cited 2019 April 21]. Available from: <http://econ.tu.ac.th/class/archan/Sakon/.pdf>
7. Stufflebeam D L, Madam C F, Kellaghan T. The CIPP model for evaluation in Evaluation model. Boston MA: Kluwer Academic; 2000.
8. Dasa J. Research report on assessment and follow-up of the Master of Education Program Science Education (Plan B). Srinakharinwirot University. Center for Science Education of Srinakharinwirot University. 2010. (in Thai).
9. Suebsotr C. Alternative : Evaluation of village fund through CIPP Model application: a case study of Ban Getho Village Fund of Kathu District, Phuket Province [Master thesis]. Bangkok: Khonkaen University. 2008. (in Thai).
10. Narongmee P. The CIPP Model for Evaluation of the Allowance of the Elderly : A Case Study of Nonthaburi Municipality [Master thesis]. Bangkok: Thammasat University. 2011. (in Thai).
11. ApisamphonYothin P. Study of the results of the social skills promotion project “Hail Trip”. Faculty of Medicine. Siriraj Hospital Mahidol University. 2007. (in Thai).
12. Ho W W, Chen W J, Ho C K, Lee M B, Chen C C, Chou F C. Evaluation of the suicide prevention program in Kaohsiung City, Taiwan, using the CIPP evaluation model. CMHJ 2011;47:542–50.
13. PhromShui S. Project evaluation techniques. Bangkok: Chatuphon Design; 2009. (in Thai).
14. Saiyot L, Saiyot A. Educational research techniques. 5th ed, Bangkok: Academic Support Center; 2010. (in Thai).
15. Ministry of Interior. Internal Trainer. Bangkok: Department of Lands. 2018. (in Thai).
16. Boonvas K, Khumtorn L, Suppasri J. Enhancing reflective learning practices : implication for faculty development program, Southern College Network, Praboromarajchanok Institute. Nursing Journal of the Ministry of Public Health 2016;26(3)sep-dec:131–43.



17. Boriboon W. Development of Core Competencies by the Participation of Supervisors. Journal of Health Science 2016;25(5):872-77. (in Thai).
18. Boonnnuch R. Development and training affecting the employee's effectiveness : case study provincial electricit authority area 1 (central region) phra nakhon si ayutthaya province [Master thesis]. Pathum Thani : Rajamangala University of Technology Thanyaburi. 2013. (in Thai).