

เอกสารทางวิชาการ

เรื่องที่ 2

การติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556

โดย

ธัญนันท์ สิ้นชัย

ภัทรวรรณ ลำดำ

เลขทะเบียนวิชาการ  
สถานที่ดำเนินการ  
ระยะเวลาดำเนินการ  
การเผยแพร่

56(2) – 0503 - 147  
กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่  
พฤษภาคม – กันยายน 2556  
เอกสารทางวิชาการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร เผยแพร่  
[www.dld.go.th/person](http://www.dld.go.th/person) หัวข้อ คลังความรู้/  
ผลงานวิชาการ (KM)

## กิตติกรรมประกาศ

การติดตามผลโครงการฝึกอบรมครั้งนี้ เพื่อประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 หลังจากข้าราชการได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ ครั้งนี้จะได้นำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น ใช้พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐานต่อไป และมีความสอดคล้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสามารถนำแนวทางการติดตามประเมินผลที่ได้มาปรับปรุงในโอกาสต่อไปและเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป

การติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 ครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องมาจากการดูแลเอาใจใส่ ติดตามและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอของ นางภัทรวรรณ ลำดี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคลากร ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์มาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะทำงานกลุ่มพัฒนาบุคลากรทุกท่าน ตลอดจนข้าราชการ พนักงานราชการของกองการเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสะดวก เรียบร้อยทุกประการ และขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ข้อมูลทุกท่าน อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาครั้งนี้ และหากรายงานฉบับนี้มีความบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

การติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์  
ประจำปีงบประมาณ 2554-2556  
ธัญนันท์ ลินชัย

บทคัดย่อ

การติดตามผลโครงการฝึกอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 หลังจากข้าราชการได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 – 24 จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 211 คน โดยได้แบบสอบถามมาทั้งสิ้น 182 คน เป็นการวิจัยแบบติดตามผลโครงการ โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล

ผลการติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 พบว่า ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. มีการดำเนินเรื่องน่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ ไม่ชวนติดตามให้เรียนรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง สำนักงาน ก.พ. ควรมีการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนการดำเนินเรื่อง ให้มีความน่าสนใจ ชวนให้ผู้เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. ชวนให้น่าติดตาม น่าสนใจมากกว่านี้ ส่วนในเรื่องเนื้อหาหลักสูตรชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความจำเป็นมากต่อการปฏิบัติงานที่ข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องเรียนรู้, การสมัครเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. มีการเชื่อมต่อใช้งานง่าย และรวดเร็ว, การใช้งานเข้าผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. ใช้งานง่าย และสะดวก, ความรู้ที่ได้จากการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตจริง, แบบทดสอบในการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้ เป็นต้น หัวข้อเหล่านี้อยู่ในระดับที่ดีมาก

การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ พบว่า การประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ตามหมวดวิชาตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หมวด ได้แก่ 1) หมวดปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี 2) หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี 3) หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการที่ดี และ 4) หมวด การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 หมวดวิชา และทุกหัวข้อในแต่และหมวดวิชา เรียงตามลำดับหัวข้อในแต่ละหมวดวิชา ได้แก่ หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี อาทิเช่น 1) จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ 2) ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี อาทิเช่น 1) จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตน และรักษาระเบียบวินัยในตนเอง 2) การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นต้น หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ

จิตสำนึกข้าราชการที่ดี อาทิเช่น 1) ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง 2) ท่านได้นำแนวทางประพฤติดุปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นต้น หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ อาทิเช่น 1) การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้ 2) การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น

ความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22 ระหว่างวันที่ 13-18 มีนาคม 2554 ณ พื้นที่ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันตก สำนักงานปศุสัตว์เขต 2 (6 วัน 5 คืน) รุ่นที่ 23 ระหว่างวันที่ 23-29 ธันวาคม 2554 ณ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี (7 วัน 6 คืน) และ รุ่นที่ 24 ระหว่างวันที่ 26-30 พฤศจิกายน 2555 ณ โรงแรมสิดา รีสอร์ท จังหวัดนครนายก (5 วัน 4 คืน) พบว่า ในภาพรวมข้าราชการบรรจุใหม่มีการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าแต่ละรุ่นจะมีความแตกต่างในเรื่อง บรรยากาศและกิจกรรมในการฝึกอบรม สถานที่จัดฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง วิทยากร รวมทั้งเทคนิควิธีการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา และกลุ่มผู้เรียน ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรม ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรม จากผลการวิจัยเห็นได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” มีปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งเรื่องบริการ การประสานงานของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการ และเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมด้วย

ดังนั้น จากการที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้ทำการประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 หลังจากข้าราชการได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จะได้นำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการจัดโครงการฝึกอบรม ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการของ หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความสอดคล้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐาน ทั้งยังสามารถนำแนวทางการติดตามประเมินผลที่ใช้มาปรับปรุงในโอกาสต่อไป และเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	1
บทคัดย่อ	2
สารบัญ	4
สารบัญตาราง	7
สารบัญแผนภาพ	8
บทที่ 1 บทนำ	9
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	9
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	10
ขอบเขตการศึกษาวิจัย	10
ประโยชน์ที่จะได้รับ	11
บทที่ 2 ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด หรือหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	12
1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	12
การปฐมนิเทศ	12
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	13
การอบรมสัมมนาร่วมกัน	14
2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 – 2555	14
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงระยะปี พ.ศ. 2551-2555 สามารถแยกออกได้เป็น 4 ประการ	15
การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไปสู่การปฏิบัติ	16
3. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553	17
4. แนวคิด ทฤษฎีการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม	17
แนวคิดของการประเมิน	18
ประเภทการประเมินผลโครงการ	20
5. ระเบียบวิธีวิจัย และสถิติในการวิจัย	23
ประเภทของการวิจัย	23
สาขาการวิจัยของสภาวิจัย	24
วิธีการวิจัย	24
1. การทดลองเปรียบเทียบ	24
2. การสำรวจ	25
3. การศึกษาแบบวิธีสืบประวัติ	26
4. การศึกษาจากกรณี	27

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. ระเบียบวิธีวิจัย และสถิติในการวิจัย	23
วิธีการวิจัย	24
5. สภาพการณ์เลียนแบบจริง	27
6. ระเบียบวิธีสถิติ	27
7. การศึกษาเปรียบเทียบ	28
6. แนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	28
หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี	
หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี	
หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการที่ดี	
หมวด การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	
1. ปรัชญาและแนวคิดของหลักสูตร	28
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	29
3. กระบวนการของหลักสูตร	29
4. กลุ่มเป้าหมาย	30
5. โครงสร้างหลักสูตร	30
บทที่ 3 รูปแบบและวิธีดำเนินการวิจัย	34
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
2. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล	34
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	36
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์	39
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	46
(e-learning) ของ สำนักงาน ก.พ.	
ส่วนที่ 3 การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”	51
ส่วนที่ 4 การประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร	78
“ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24	

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	81
1. สรุปผลการวิจัย	81
2. ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	91
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22	92
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 23	98
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 24	105
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามและคู่มือลงรหัส	118

## สารบัญตาราง

ตารางที่	ชื่อเรื่อง	หน้า
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 3 รุ่น ประจำปีงบประมาณ 2553-2555	
1	จำนวนและร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ จำแนกตามข้อมูลลักษณะพื้นฐาน	39
2	จำนวน ร้อยละ ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ของกรมปศุสัตว์ ที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของ สำนักงาน ก.พ.	46
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ ต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.	47
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน จำแนกตามประเด็น การประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ในภาพรวม แยกแต่ละรุ่น	51
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเด็นการประเมินตนเอง หลังจาก ฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” แยกตามหมวดวิชา	52
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” แยกตามหัวข้อ	55
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจาก ฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22	61
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจาก ฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 23	66
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจาก ฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 24	72
10	จำนวนร้อยละของการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวม	78
11	จำนวนร้อยละของการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ในภาพรวม	78



## สารบัญแผนภาพ

ตารางที่	ชื่อเรื่อง	หน้า
1	รูปแบบการประเมินผลของ Tyler	15

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 59 วรรคหนึ่ง กำหนดว่าผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 55 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี และตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ข้อ 8 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดการดำเนินการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนา ร่วมกัน ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551-2555 มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับการให้บริการและการทำงานของข้าราชการ เพื่อตอบสนองความคาดหวัง และความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อม และความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่มเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคม รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ ภาคราชการมีขีดความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ

การพัฒนาข้าราชการ เป็นกระบวนการที่มีสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ของการบริหารทรัพยากรบุคคลรองจากการสรรหา เพราะคนที่สรรหามารับราชการนั้น แม้จะสรรหาและเลือกสรรได้ คนเก่ง คนดี คนทำงานได้มาแล้วก็ยังไม่ดีเพียงพอ จะจำเป็นต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เปรียบเสมือนมีดที่ซื้อใหม่ ๆ ก็ต้องลับให้เหมาะแก่การใช้งานเสียก่อน และต้องลับต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อให้คมยิ่งขึ้นและคมอยู่เสมอ จึงจะใช้งานได้ดีมีประสิทธิภาพ

กรมปศุสัตว์จึงจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ถึงในปัจจุบัน รุ่นที่ 22-24 จำนวน 3 รุ่น โดยรุ่นที่ 22 มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 คน, รุ่นที่ 23 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 88 คน และรุ่นที่ 24 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 83 คน โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ภารกิจ บทบาทหน้าที่ อุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และประชาชน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการทำงานร่วมกัน โดยคาดหวังว่าข้าราชการรุ่นใหม่ ที่ได้ผ่านการอบรมไปแล้วนั้น จะเป็นข้าราชการที่ดีสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ดังเจตจำนงค์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ข้างต้น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสัมฤทธิ์ของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อได้ทราบผลการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค การนำไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะอื่น ๆ และสามารถนำผลการประเมินติดตามที่ค้นพบมาปรับปรุง หลักสูตร กระบวนการ วิธีการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

#### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 หลังจากข้าราชการได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 – 24 จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 211 คน คือ

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนเข้ารับการอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่
- ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. และการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ดังนี้
  1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง วันเริ่มบรรจุรับราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”
  2. ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.
  3. การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”
- ระยะเวลาการศึกษา คือ เดือนพฤษภาคม – กันยายน 2556

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐานต่อไป และมีความสอดคล้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
3. ให้สามารถนำแนวทางการติดตามประเมินผลที่ใช้มาปรับปรุงในโอกาสต่อไปและเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ

## บทที่ 2

### ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด หรือหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลทางวิชาการ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 - 2555
3. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553
4. แนวคิด ทฤษฎีการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม
5. ระเบียบวิธีวิจัย และสถิติในการวิจัย
6. แนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี  
หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี  
หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการที่ดี  
หมวด การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

#### 1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 59 วรรคหนึ่ง กำหนดว่าผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 55 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี และตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ข้อ 8 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดการดำเนินการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาพร้อมกัน

**การปฐมนิเทศ** ส่วนราชการดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อเป็นการแนะนำต้อนรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการได้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ วัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ ดำเนินการโดยผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์/ผู้อำนวยการสถาบัน/เกษตรและสหกรณ์จังหวัด

หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลและสอนงานข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ในวันที่มารายงานตัว

**การเรียนรู้ด้วยตนเอง** ส่วนราชการกำหนดให้ข้าราชการบรรจุใหม่ จะต้องใช้เวลาที่อยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการสามารถดำเนินการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งข้าราชการบรรจุใหม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากชุดการเรียนของสำนักงาน ก.พ. อย่างเป็นอิสระในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามเวลาที่เหมาะสม กระบวนการฝึกอบรมทางไกลจะมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ และคำนึงถึงความสะดวกและความพร้อมของผู้ฝึกอบรมเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรมจะใช้สื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ แทนผู้สอน เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อทางคอมพิวเตอร์ และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ประเภทอื่น ๆ ซึ่งอาจรวมถึงการพบกลุ่ม โดยมีวิทยากรทบทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือตอบข้อซักถามรวมทั้งสอนเสริมเป็นครั้งคราวก็ได้ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการเป็นไปอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและมีประสิทธิภาพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล (ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อใช้เป็นสื่อหลักแทนวิทยากร ประกอบด้วย 4 หมวด จำนวน 13 ชุดวิชา มีรายละเอียด ดังนี้

หมวดที่ 1 ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี มี 2 ชุดวิชา คือ

ชุดวิชาที่ 1 : การเป็นข้าราชการ

ชุดวิชาที่ 2 : การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

หมวดที่ 2 ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ มี 3 ชุดวิชา คือ

ชุดวิชาที่ 1 : ระบบราชการไทย

ชุดวิชาที่ 2 : การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

ชุดวิชาที่ 3 : การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หมวดที่ 3 ความรู้พื้นฐานสำหรับราชการ มี 3 ชุดวิชา คือ

ชุดวิชาที่ 1 : วินัยและจรรยาข้าราชการ

ชุดวิชาที่ 2 : ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ชุดวิชาที่ 3 : กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ

หมวดที่ 4 เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น มี 5 ชุดวิชา คือ

ชุดวิชาที่ 1 : ทักษะการคิด

ชุดวิชาที่ 2 : การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ชุดวิชาที่ 3 : มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

ชุดวิชาที่ 4 : สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน

ชุดวิชาที่ 5 : การวางแผนปฏิบัติโครงการ และการดำเนินการตามแผน

**การอบรมสัมมนาร่วมกัน** กำหนดให้ใช้ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เน้นการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาจิตสำนึก ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จรรยาข้าราชการกิจกรรมช่วยเหลือสังคม การทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน ตลอดจนเกิดความตระหนักในหน้าที่ของข้าราชการและมีความพร้อมในการทำงาน เพื่อประโยชน์สุขต่อประชาชน และประเทศชาติ โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ในกรณีที่ส่วนราชการต้นสังกัดเห็นสมควรและเพื่อเป็นการประหยัด อาจส่งข้าราชการผู้นั้นเข้าร่วมอบรมสัมมนากับหน่วยงานอื่นก็ได้ การอบรมสัมมนาร่วมกัน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มอบหมายให้สถาบันเกษตรวิชาการเป็นผู้จัดการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของส่วนราชการในกระทรวง หรือในกรณีที่ส่วนราชการต้นสังกัดประสงค์จะพัฒนาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความจำเป็นของส่วนราชการต้นสังกัดก็สามารถดำเนินการได้ เช่น การสอนงาน การฝึกอบรมภาคสนาม หรือการจัดพี่เลี้ยงให้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ส่วน มิฉะนั้นจะถือว่าไม่ผ่านการทดลองเกณฑ์การประเมิน : ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และเมื่อดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 แล้ว

## **2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 - 2555**

ระบบราชการไทยเป็นกลไกของรัฐที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล การอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน รวมถึงการดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย อันมีจุดหมายปลายทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติระบบราชการไทยที่พึงประสงค์จะต้องให้คุณค่าความสำคัญและยึดมั่นในปรัชญา หลักการ และแนวทางดังต่อไปนี้

1. มีความพร้อมและทัศนคติในการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างเครือข่ายร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมรวมทั้งยังต้องสามารถบูรณาการและเชื่อมโยงการทำงานภายในระบบราชการเองในทุกระดับเข้าด้วยกัน
2. มีขีดความสามารถในการรับรู้ เรียนรู้ มองไปข้างหน้าและคาดการณ์ล่วงหน้า มีความยืดหยุ่นคล่องตัวรวดเร็ว สามารถคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม (agility) รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนและปรับตัวได้อย่างราบรื่นเหมาะสม ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม
3. สร้างระบบธรรมาภิบาลในการกำกับดูแลตนเองที่ดี เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความเชื่อมั่นศรัทธา เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ลดการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายไม่ใช่เป็นผู้สร้างปัญหาหรือภาระแก่สังคมเสียเอง

4. มีความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าต่อสังคม ในการทำงานและการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง แน่นนอน และทันกาล โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมทั้งต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบวัดผลสัมฤทธิ์ได้

5. แสวงหา พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถค่านิยมและกระบวนทัศน์อันเหมาะสมและเอื้อต่อการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ตลอดจนทำให้บุคลากรในระบบราชการตั้งมั่นอยู่ในศักดิ์ศรีและจรรยา สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนจากหน้าที่ทางการงาน ไม่แสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ

6. ต้องให้ประชาชนเป็น “ศูนย์กลาง” ในการทำงานโดยต้องรับฟังความคิดเห็น ตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนและภาระในการติดต่อของประชาชน มีระบบการแก้ไขปัญหาและรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเป็นที่พึ่งของประชาชนในยามมีปัญหาและความเดือดร้อน

7. ปรับเปลี่ยนบทบาทของระบบราชการให้เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ไม่เป็นผู้ดำเนินการเสียเองหรือคงมีอำนาจมากจนเกินไป รวมทั้งต้องมีขนาดกำลังคนและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ไม่พยายามเข้าแทรกแซงและขยายตัวเกินไปจนเป็นภาระของประเทศหรือมีผลกระทบต่อภาคส่วนอื่นและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

8. ประสานการทำงานกับผู้บริหารราชการแผ่นดินฝ่ายการเมืองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศสามารถให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายอย่างมีเหตุผล ตั้งมั่นในความถูกต้อง เป็นกลาง ปราศจากอคติ และอยู่บนพื้นฐานของหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ยังควรต้องให้การยอมรับและไม่เข้าไปแทรกแซงบทบาทและอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน

**ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงระยะปี พ.ศ. 2551 - 2555 สามารถแยกออกได้เป็น 4 ประการ ดังนี้**

1. ยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

4. สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวม



## การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไปสู่การปฏิบัติ

ระบบราชการไทยมีขนาดค่อนข้างใหญ่และมีความซับซ้อนค่อนข้างมาก การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติแบบก้าวเดินไปพร้อมกันทั้งระบบอาจไม่เห็นผลการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดในระยะเวลานั้น ๆ ได้ แม้ว่าจะได้มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ครั้งใหญ่ไปแล้วเมื่อปี พ.ศ. 2545 แต่ก็พบว่าการจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารราชการของฝ่ายพลเรือนก็ยังคงติดขัดกับแนวความคิดที่ต้องการให้ระบบราชการมีความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อให้สามารถยึดโยงเปรียบเทียบกันได้ หรือต้องมีลักษณะเป็นระเบียบแบบแผนที่เหมือนกัน ไม่ได้แยกแยะและออกแบบให้มีความแตกต่างกัน ทั้งในแง่ของมิติลักษณะธรรมชาติงาน เช่น งานประเภทนโยบาย งานประเภทกำกับควบคุม งานประเภทบริการ งานขับเคลื่อนนโยบายพิเศษของรัฐบาล หรือในแง่ของมิติกลุ่มผู้รับบริการ เช่น ธุรกิจเอกชนผู้มีรายได้จากการทำงานประจำ ประชาชนผู้ยากจนและด้อยโอกาส เป็นต้น ทำให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่ต้องตอบสนองความหลากหลายดังกล่าวกล่าวอีกนัยหนึ่ง มีความจำเป็นต้องเปิดให้มีการสร้างระบบย่อย (Sub-systems) ในระบบราชการ โดยเฉพาะการศึกษาเชิงลึกเพื่อให้เห็นสภาพปัญหาอุปสรรคและวางแนวทางการจัดระบบ เพื่อปรับปรุงการทำงานของแต่ละระบบย่อยให้มีความเหมาะสม ซึ่งอาจมีรูปแบบและลักษณะการบริหารงานเป็นการเฉพาะของตนเอง ทั้งในแง่ของโครงสร้างองค์การ ระบบงาน กฎระเบียบ การบริหารงานบุคคลและการงบประมาณ รวมถึงการวัดผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวทางการบริหาร เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม สามารถคิดริเริ่มและตอบสนองต่อความท้าทายในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์การพัฒนาระบบราชการในก้าวต่อไปนั้น จึงจำเป็นต้องยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ไม่พยายามดึงให้เข้ามาอยู่ในระเบียบแบบแผนเดียวกันทั้งหมด รวมทั้งจะต้องไม่ตั้งสมมติฐานว่า หน่วยงานราชการจะต้องเป็นผู้ดำเนินการทุกอย่างเอง หรือพยายามปรับปรุงให้ระบบราชการมีขีดสมรรถนะสูงในภารกิจงานที่ไม่ควรดำเนินการเองอีกต่อไปแล้ว นอกจากนี้ยังอาจต้องใช้ยุทธวิธีดำเนินการแบบคู่ขนานทั้งในแง่ของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เคลื่อนตัวไปพร้อมกันทั้งหมดและการเลือกเน้นบางจุดมาดำเนินการพัฒนาให้บังเกิดผลก่อน ฉะนั้น ในช่วงระยะประมาณ 6 เดือนแรกของการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - 2555) ไปสู่การปฏิบัตินั้น ก.พ.ร. จะประสานการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ทบพวนบพทพาทและภารกิจของภาครัฐในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของประเทศและของโลก รวมถึงการสอบทานพันธกิจและอำนาจหน้าที่ โครงสร้างและระบบงาน ผลสัมฤทธิ์ การใช้ทรัพยากรและอัตรากำลังของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในทุกระดับใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยคำนึงถึงความคิดเห็นหรือความต้องการของประชาชน และความพร้อมของฝ่ายต่าง ๆ ที่จะรับถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐไปดำเนินการแทน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในประเด็นวาระที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาประเทศ และการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น ลอจิสติกส์ อาหารและสินค้าเกษตร การท่องเที่ยว การบริหารจัดการเรื่องทรัพยากรน้ำ เป็นต้น

2. หากมีความจำเป็นที่ภาครัฐยังคงต้องมีบทบาทและภารกิจอยู่ต่อไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางนโยบาย การกำกับควบคุม หรือการดำเนินงานเอง ก็จะมีการออกแบบระบบย่อย โดยนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - 2555) อาทิ เช่น การสร้างเครือข่าย การให้ประชาชนมีส่วนร่วม การเสริมสร้างขีดสมรรถนะและการกำกับดูแลตนเองที่ดี มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมเมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อย ก.พ.ร. จะนำเสนอพิมพ์เขียวเพื่อการเปลี่ยนแปลงต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้การเห็นชอบต่อไป

### 3. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553

ตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก หน้า 38 วันที่ 2 เมษายน 2553 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ข้อ 8 ว่าด้วย การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ให้ดำเนินการในกระบวนการ ดังต่อไปนี้

(1) การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(3) การอบรมสัมมนาาร่วมกัน เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี การดำเนินการพัฒนาตามวรรคหนึ่ง และการประเมินผลการพัฒนา ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ให้ส่วนราชการนำผลการพัฒนาตามวรรคหนึ่งไปใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

### 4. แนวคิด ทฤษฎีการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การติดตามและประเมินผล เป็นกิจกรรมที่สำคัญมุ่งรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนในครั้งต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือปรับเปลี่ยนเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี และในปีต่อไปได้ด้วย การติดตามและประเมินผลมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของกระบวนการจัดการองค์กร ซึ่ง วิลเลียม เอ โชรด์ (William A. Shrode) และแดน วอยซ์ จูเนียร์ (Dan Voich, Jr.) ได้ให้คำนิยามว่า การจัดการคือ “กิจกรรมหรือกระบวนการสำหรับการประสานและบูรณาการการใช้ทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยการใช้คนซึ่งคนจะใช้เทคนิคและข่าวสารในโครงสร้างขององค์กร” ซึ่งจากคำจำกัดความนี้ ได้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการ หมายถึง การปฏิบัติซึ่งอาศัยองค์ความรู้ของทฤษฎีองค์การมาใช้ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นผลผลิต บริการ หรือความพึงพอใจ ซึ่ง

กระบวนการจัดการดังกล่าวประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluation) สำหรับกระบวนการติดตามและประเมินผลในปัจจุบันนั้น ตามแนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton ได้เสนอแนวคิด **Balanced Scorecard** เพื่อใช้ในการวัดผลของกิจการที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น ให้ได้ภาพรวมขององค์กรอย่างสมดุลขึ้น โดยการวัดผลนอกจากการวัดทางด้านการเงินที่เป็นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมาแล้ว ต้องมีการวัดผลด้านกระบวนการบริหารงาน การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ตลอดจนสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ให้แก่องค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างอนาคตให้แก่องค์กรด้วย ด้วยแนวคิดนี้ผู้บริหารสามารถประเมินศักยภาพโดยรวมขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันและอนาคตขององค์กรนั้นๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยขอบเขตหรือองค์ประกอบในการวัดผลตามแนวคิดของ Balanced Scorecard ภายใต้มุมมองแต่ละด้านนั้น ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

(1) วัตถุประสงค์ (objective) เพื่อเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละมุมมองที่ต้องการจะชี้วัด

(2) ตัวชี้วัด (Performance Indication) คือ ตัวชี้วัดนั้นจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่

#### **แนวคิดของการประเมิน**

จากความสำเร็จและจุดมุ่งหมายในการประเมินผลที่กล่าวมาแล้ว ผู้ใช้ผลการประเมินย่อมคาดหวังว่า จะสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ ความสำเร็จของการประเมินผลที่จะได้รับก็ขึ้นอยู่กับทางเลือกแบบการประเมินผลด้วยเช่นกัน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบหรือวิธีการที่เหมาะสม โดยการอาศัยแนวคิดหรือผลการดำเนินการที่ผ่านมาเป็นแบบอย่างหรือสนับสนุน จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านมีทั้งข้อดีและข้อเสีย จนเกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นมาเสมอ อันถือได้ว่าเป็นวิวัฒนาการของแนวความคิดในเรื่องนี้มาเป็นลำดับ ดังนั้น จึงจะนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการบางท่านที่มีจุดเน้นแตกต่างกัน ดังนี้

#### **แนวคิดของ Tyler (ไทเลอร์)**

แนวคิดทางการประเมินของ Tyler (1936) จัดเป็นแนวคิดของการประเมินในระดับชั้นเรียน โดย Tyler มีความเห็นว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จะมีส่วนช่วยอย่างมากในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

ทั้งนี้ Tyler ได้เริ่มต้นการนำเสนอแนวความคิดทางการประเมินโดยยึดกระบวนการของการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก Tyler ได้ให้คำนิยามของการประเมินผลว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งจัดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในตัวของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้จุดเน้นของการเรียนการสอนจึงขึ้นอยู่กับการที่ผู้เรียนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการสอน ดังนั้น เพื่อให้การสอนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียนตามที่มุ่งหวัง กระบวนการดังกล่าวควรมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ต้องมีการระบุหรือกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนลงไปว่า เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผู้เรียนควรเกิดพฤติกรรมใด หรือสามารถกระทำสิ่งใดได้บ้าง ลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนดังกล่าวนี้ ควรมีจุดเน้นอยู่ที่การกำหนดพฤติกรรมซึ่งสังเกตเห็นได้โดยชัดเจน หรือที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ขั้นที่ 2 ต้องระบุต่อไปว่า จากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังกล่าวนี้มีเนื้อหาใดบ้างที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ หรือมีสาระใดบ้างที่เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แล้ว จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 1

ขั้นที่ 3 หารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา ซึ่งผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 2

ขั้นที่ 4 หามาตรการในการตรวจสอบหลังจากสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนว่า ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในข้อใดบ้าง และมีวัตถุประสงค์ข้อใดบ้างที่ผู้เรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้

Tyler (1943) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

**ตัวอย่าง** การประยุกต์ใช้แนวความคิดของ Tyler มาใช้ในการประเมินโครงการ การประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรดำเนินการดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของโครงการทางการศึกษา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเขียนในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

2. จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

3. ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน

4. เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม

5. ทำการทดสอบผู้เรียน เมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว

6. ประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ และมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์

7. นำผลของการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ในปี 1986 ไทเลอร์ ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New Tyler 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)

2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the Learning Plan)

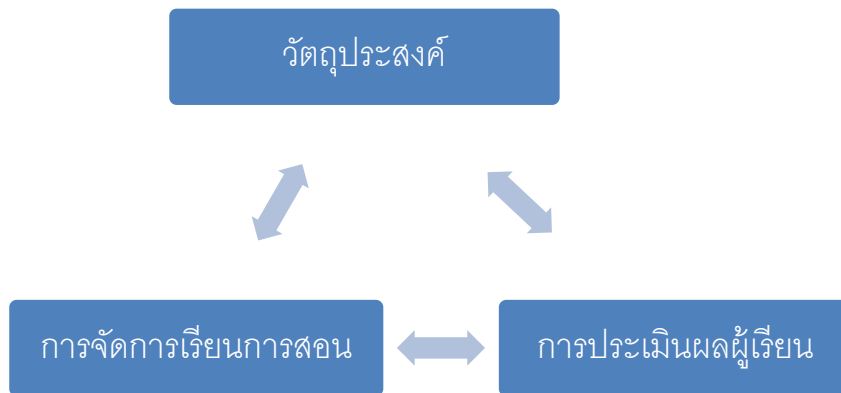
3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program Development)

4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement)

5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)

6. การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

Tyler (1959 : 110-125) เป็นผู้วางรากฐานในการประเมินผลมาตั้งแต่ ค.ศ. 1930 โดยได้สร้างวงจรของวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลขึ้น ซึ่งเขียนเป็นโมเดลพื้นฐาน ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินผลของ Tyler

### ประเภทการประเมินผลโครงการ

ในการดำเนินงานโครงการ หากต้องการให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้แล้ว โครงการนั้นจำเป็นต้องได้รับการวางแผนมาเป็นอย่างดี เพื่อให้โครงการนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการที่แท้จริง ในขณะเดียวกันถึงแม้โครงการจะได้รับการวางแผนมาเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ในช่วงระหว่างการดำเนินงานโครงการอาจมีปัญหา หรือสิ่งที่ไม่คาดคิดไว้เกิดขึ้น ทำให้ผลลัพธ์ของโครงการมีโอกาสเบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ การประเมินผลจึงถูกนำมาใช้ในช่วงเวลาต่าง ๆ ของโครงการ ดังนี้

1) การประเมินผลก่อนการดำเนินงานโครงการ (Pre Evaluation) เป็นการประเมินก่อนที่จะทำโครงการ ได้แก่ การประเมินความต้องการ หรือความจำเป็นในเบื้องต้นก่อนที่จะทำโครงการ การประเมินแบบนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) และการประเมินเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการ หรือสิ่งที่จะดำเนินการ โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความเป็นไปได้ทางด้านเทคนิค ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อม เป็นต้น การประเมินผลแบบนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Study)

2) การประเมินผลระหว่างดำเนินโครงการ (Ongoing Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการในขณะที่มีการดำเนินงานโครงการ หลังจากที่มีการดำเนินโครงการไประยะหนึ่ง เพื่อทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาในการดำเนินโครงการ เพื่อนำผลไปใช้แก้ไขปรับปรุงโครงการให้สามารถดำเนินโครงการได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินผลแบบนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

3) การประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Post Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อตัดสินว่าการดำเนินโครงการประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ผลของการประเมินจะช่วยในการตัดสินใจสำหรับโครงการใหม่ ๆ ซึ่งมีลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกับโครงการที่เราทำการประเมินแล้ว การประเมินผลแบบนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การประเมินผลสรุปของโครงการ (Summative Evaluation) ในการดำเนินการของโครงการใดโครงการหนึ่ง ประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อมองวัตถุประสงค์ของโครงการประเมิน โดยอาจทำในรูปของการกำกับติดตามหรือประเมินโครงการแนวคิดของการดำเนินงานดังกล่าวนี้ก็คือ ภาพรวม หรือมโนทัศน์ของการติดตามและประเมินผลโครงการ นั่นเอง

คู่มือวิทยากรการฝึกอบรม หลักสูตร การติดตามและประเมินผล ศูนย์ประเมินผล สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การแบ่งประเภทการประเมินโครงการไม่ได้เป็นการกำหนดเกณฑ์ตายตัว แต่จำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนกประเภท เช่น ใช้เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และ รูปแบบการประเมินมาจำแนกถึงประเภทของการประเมินผล ซึ่งในที่นี้ ศาสตราจารย์ ดร.อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ ได้จำแนกการประเมินผลโครงการออกเป็น 4 ประเภทคือ

1) การประเมินโครงการก่อนดำเนินการ (Preliminary Evaluation) เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ก่อนที่เริ่มดำเนินโครงการใด ๆ โดยอาจทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพของปัจจัยป้อน ความเหมาะสมของกระบวนการที่คาดว่าจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยงของโครงการ ตลอดจนผลลัพธ์ หรือประสิทธิผลที่คาดว่าจะได้รับ ในขณะเดียวกันก็อาจจะศึกษาผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น

- การประเมินผลกระทบด้านสังคม (Social Impact Assessment – SIA)
- การประเมินผลกระทบด้านนิเวศ (Ecological Impact Assessment – EIA)
- การประเมินผลกระทบด้านการเมือง (Political Impact Assessment – PIA)
- การประเมินผลกระทบด้านเทคโนโลยี (Technological Impact Assessment – TIA)
- การประเมินผลกระทบด้านประชากร (Population Impact Assessment – PIA)
- การประเมินผลกระทบด้านนโยบาย (Policy Impact Assessment – POIA)
- การประเมินผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Impact Assessment)

การประเมินโครงการก่อนดำเนินการนี้มีประโยชน์สำหรับนักลงทุน เพื่อศึกษาว่าก่อนลงมือโครงการใด ๆ นั้น จะเกิดความคุ้มค่าแก่การลงทุน (Cost effectiveness) หรือจะเกิดผลกระทบต่อระบบสิ่งแวดล้อมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ประชากร เทคโนโลยี และระดับนโยบายหรือไม่ หากได้ทำการศึกษารอบคอบแล้ว อาจจะได้ผลคาดการณ์ล่วงหน้าว่า จะได้เกิดประโยชน์หรือโทษอย่างไร ปัญหา อุปสรรค เป็นอย่างไร เพื่อผู้เป็นเจ้าของโครงการจะได้ ตัดสินล่วงหน้าว่าจะเลิกโครงการหรือปรับปรุงองค์ประกอบ และกระบวนการบริหารจัดการโครงการเพียงใด เพื่อให้เกิดผลดี

**2) การประเมินผลระหว่างดำเนินโครงการ** อาจจะทำเป็นในห้วงเวลาเริ่มต้นโครงการ (Inception Study) และระหว่างดำเนินโครงการที่ผ่านพ้นช่วงแรกไปแล้ว (Formative Evaluation) ผลที่ได้จากการประเมินดังกล่าวนี้จะช่วยปรับปรุงทั้งปัจจัยป้อน กระบวนการบริหารจัดการ และแม้แต่วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการให้เป็นที่ไปตามความเหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีชื่อเรียกการประเมินแบบนี้อีก เช่น การประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation) และการประเมินการดำเนินการ (Implementation Evaluation) เป็นต้น ในการดำเนินโครงการด้านการท่องเที่ยวและการศึกษาอาจใช้วิธีการประเมินระหว่างดำเนินโครงการเพื่อทบทวนแผนและปรับแผนของโครงการ ปรับตารางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งการประชาสัมพันธ์ การตลาด การส่งเสริมการขาย และปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงของ โครงการ เป็นต้น

**3) การประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation)** มักใช้หลังสิ้นสุดโครงการใหม่ ๆ เพื่อค้นหาประสิทธิผลของการดำเนินโครงการว่าบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร หรือทบทวนกระบวนการบริหารจัดการว่า ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวประการใด

การประเมินผลประเภทรวมสรุปนี้ อาจมองในมิติของโครงการระยะยาว ออกเป็น **ช่วงโครงการ (Phase)** ซึ่งการประเมินลักษณะนี้ก็สามารถได้เป็น 2 ประเภท คือ เป็นทั้งการประเมินรวมสรุปของแต่ละช่วงโครงการ (Summative evaluation of each phase) หรืออาจจะมองการประเมินของแต่ละช่วงโครงการเป็นการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative) ของโครงการระยะยาวทั้งหมดก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้อ่านหรือเจ้าของโครงการ

**4) การประเมินผลกระทบของโครงการ** เป็นการตรวจสอบผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละโครงการ และภาพรวมของผลกระทบทั้งหลาย ๆ ชนิด เช่น ผลกระทบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ระบบนิเวศ หรือสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ประชากร และด้านนโยบาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการประเมินผลกระทบนั้นว่า ต้องการเน้นด้านใดเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้รับผิดชอบโครงการจำเป็นต้องศึกษาดูว่า ในเชิงนิติศาสตร์แล้ว จะต้องมีการประเมินผลกระทบด้านใดบ้าง

อย่างไรก็ตาม หากคำนึงถึงการใช้เวลามาเป็นเกณฑ์การประเมินร่วมกับการจำแนกการประเมินแล้ว การประเมินผลกระทบของโครงการอาจจะพิจารณาได้เป็น 2 นัย คือ การประเมินผลกระทบในบริบทของการศึกษาความเป็นไปได้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และการประเมินผลกระทบในบริบทของหลังช่วงระยะสิ้นสุดโครงการไปแล้ว แต่นักประเมินผลบางท่าน ก็อาจโต้แย้งได้ว่า สามารถทำการประเมินผลกระทบของโครงการได้ทุกระยะ ไม่ว่าจะเป็นก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ หรือมองภาพรวมของโครงการทั้งหมด

## 5. ระเบียบวิธีวิจัย และสถิติในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยมีเรื่องที่ต้องวิจัยหลากหลายตามความจำเป็นและความสนใจของนักวิจัยที่มีความแตกต่างกันหลายศาสตร์และหลายสาขาวิชา เพื่อความเหมาะสมกับลักษณะและธรรมชาติของเรื่องที่จะวิจัย จึงมีระเบียบวิธีวิจัยหลายแบบ วิธีวิจัยแบบหนึ่งจะเหมาะสมกับเรื่องหนึ่งของศาสตร์หนึ่ง นั่นก็คือแต่ละศาสตร์ แต่ละสาขาวิชา แต่ละเรื่องที่เป็นหัวข้อการวิจัย ต้องเลือกวิธีการวิจัยที่เหมาะสมจึงจะได้ผลการวิจัยออกมาถูกต้องเพื่อที่ผู้วิจัยจะได้มีความรู้ไปออกแบบการวิจัยได้อย่างเหมาะสม จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่

**ประเภทของการวิจัย** สามารถแบ่งตามการนำผลการวิจัยไปใช้งานได้ ดังนี้

**1. การวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)** เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เป็นความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่หรือการค้นพบสิ่งใหม่ ขณะที่ค้นพบนั้นอาจจะยังใช้ประโยชน์อะไรไม่ได้ เช่น ทางวิทยาศาสตร์ มีการค้นพบแร่ธาตุต่าง ๆ การค้นพบรังสี การค้นพบเชื้อโรค ฯลฯ เป็นต้น ผลการวิจัยพื้นฐานเป็นข้อมูลที่เป็นรากฐานทางวิชาการที่มีประโยชน์อย่างยิ่งและจะทำให้มีการวิจัยในระดับประยุกต์ต่อไป

**2. การวิจัยประยุกต์ (Applies Research)** เป็นขั้นตอนที่จะนำความรู้จากการวิจัยพื้นฐานมาทำให้เกิดประโยชน์ เป็นการศึกษาคิดค้นอีกขั้นหนึ่ง เช่น การวิจัยเพื่อน้ำแร่ชิลิคอนมาประยุกต์ทำเป็นทรานซิสเตอร์ การวิจัยประยุกต์ใช้ทรานซิสเตอร์ให้เป็นเครื่องขยายเสียง เป็นเครื่องรับวิทยุโทรทัศน์ได้ การวิจัยเพื่อนำรังสีเอกซ์มาฉายผ่านร่างกาย เพื่อดูความผิดปกติภายในการวิจัยเพื่อหาทางใช้แบคทีเรียช่วยเพิ่มรสชาตอาหาร ฯลฯ เป็นต้น

**3. การวิจัยและพัฒนา (Research & Development)** มนุษย์มีความต้องการที่หลากหลายและไม่สิ้นสุด จึงมีการคิดค้นวิจัยและประดิษฐ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่ได้จากการวิจัยประยุกต์เมื่อใช้งานอาจจะมีข้อบกพร่องหรือมนุษย์ยังไม่พอใจ จึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีที่สุด จึงต้องทดลองหลายวิธี หรืออาจพัฒนาเครื่องต้นแบบ เพื่อนำเข้าผลิตในระบบอุตสาหกรรม เช่น ตัวทรานซิสเตอร์ต้องพัฒนาให้เล็กลงแล้วเอามารวมกันหลายตัวกลายเป็นไอซีและพัฒนาไอซีที่ประกอบด้วยทรานซิสเตอร์หลายล้านตัวให้เป็นไมโครโปรเซสเซอร์ การวิจัยพัฒนาเบรกรถยนต์ให้เป็นแบบ ABS เพื่อป้องกันล้อล็อก การพัฒนาเพิ่มผลผลิตโดยใช้ชั้นกันชนแทนระบบสายพาน การพัฒนาเครื่องทำข้าวแตนอัตโนมัติ ฯลฯ เป็นต้น

ในประเทศที่ก้าวหน้าทางการอุตสาหกรรมจะต้องมีสถาบันวิจัยและพัฒนาทั้งของรัฐของสถาบันการศึกษาและของเอกชน โดยเฉพาะบริษัทใหญ่ ๆ จะต้องมีส่วนวิจัยและพัฒนาเป็นของตัวเอง เพื่อคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ มีความทันสมัย ให้ได้ก่อนคนอื่นและการวิจัยจะต้องเก็บเป็นความลับจนกว่าจะถึงเวลาอันสมควร จึงอาจมีการจารกรรมเกิดขึ้นในวงการอุตสาหกรรมได้ ผลการวิจัยที่สำคัญจะจดทะเบียนลิขสิทธิ์ไว้ ผู้ที่จะใช้ผลการวิจัยจะต้องได้รับอนุญาตและจ่ายค่าลิขสิทธิ์ตามเงื่อนไขของผู้วิจัย การวิจัยและพัฒนาทางอุตสาหกรรมจะต้องใช้เงินลงทุนสูง ใช้ระยะเวลาการวิจัยยาวนานและอาจต้องทำการวิจัยล่วงหน้าหลายปีกว่าที่ผลการวิจัยจะถูกนำสู่กระบวนการผลิต และได้ผลผลิตออกสู่ตลาด



**สาขาการวิจัยของสภาวิจัย** ในการสนับสนุนการวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติ เช่น การให้ทุนอุดหนุน การขึ้นทะเบียนนักวิจัย ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 10 สาขา ดังนี้

1. สาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและคณิตศาสตร์
2. สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์
3. สาขาวิทยาศาสตร์เคมีและเภสัช
4. สาขาเกษตรศาสตร์และชีววิทยา
5. สาขาวิศวกรรมศาสตร์และอุตสาหกรรมวิจัย
6. สาขาปรัชญา
7. สาขานิติศาสตร์
8. สาขารัฐประศาสนศาสตร์
9. สาขาเศรษฐศาสตร์
10. สาขาสังคมวิทยา

**วิธีการวิจัย** (สุวรรณ สุวรรณเวช, พ.ศ.ต., 2518 : 13 - 17) วิธีการวิจัยต่าง ๆ ที่ยอมรับกันอยู่ในปัจจุบันนี้ เป็นผลงานของการวิวัฒนาการจากอดีตมาเป็นลำดับ และเป็นที่ยอมรับกันว่าไม่มีระเบียบวิธีการวิจัยอันหนึ่งอันใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกปัญหา ฉะนั้น จึงเป็นหน้าที่ของของผู้วิจัยเองว่า จะต้องใช้ระเบียบวิธีการใด โดยพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมแก่ชนิดของปัญหา และในหลายกรณีที่ผู้วิจัยต้องใช้หลาย ๆ ระเบียบวิธีควบกันเพื่อขบแก้ปัญหาแต่ละอัน Flippo ได้จำแนกวิธีการวิจัยออกได้เป็น 5 วิธี คือ การทดลองเปรียบเทียบ การสำรวจการศึกษาและสืบประวัติการศึกษาจากกรณีและสภาพการเลียนแบบจริง อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการบางท่านแบ่งแยกการวิจัยออกไปอีก เมื่อนำมาพิจารณาแล้ว จะพบว่าการวิจัยน่าจะแบ่งออกได้เป็น 7 วิธี คือ

**1. การทดลองเปรียบเทียบ (Controlled Experiment)** วิธีการทดลองเปรียบเทียบนี้เป็นการทดลองศึกษาข้อมูล โดยการแยกออกเป็นกลุ่มทดลอง (experimental group) และกลุ่มที่ควบคุมไว้ (controlled group) แล้วพิจารณาผลการทดลองเปรียบเทียบกันในกลุ่มทดลอง ก็พยายามรักษาตัวแปรต่าง ๆ ให้คงที่ไว้เพียงแต่เปลี่ยนแปลงไปที่ละเรื่องแล้วศึกษาดูว่าจะปรากฏผลอย่างไรขึ้นมา ทั้งนี้เพราะปรากฏการณ์แต่ละอันมักเกิดขึ้นภายใต้ประสิทธิผลตัวแปรมากกว่าหนึ่งตัว ซึ่งแวดล้อมปรากฏการณ์อยู่ด้วย เหตุนี้ถ้าเราต้องการทราบว่ามีผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดเนื่องมาจากสาเหตุตัวแปรใด เราจะต้องควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่เสียก่อน เหลือไว้แต่ตัวที่เราจะศึกษา เช่น สมมุติว่า เราต้องการสำรวจความสึกหรอของยางรถยนต์ ชั้นแรก เราต้องตรวจดูให้แน่ชัดก่อนว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ทำให้ยางรถยนต์สึกหรอสมมุติว่ามีตัวแปรต่อไปนี้ (1) น้ำหนักบรรทุก (2) สภาพของถนน (3) ความเร็วของรถที่วิ่งไป (4) อุณหภูมิ (5) ขนาดของยาง (6) ความดันลมในยาง (7) ชนิดของยางและอื่น ๆ สมมุติว่าต่อไปเราจะสำรวจประสิทธิผลของน้ำหนักบรรทุกที่มีกับความสึกหรอของยาง เราก็จะต้องควบคุมสภาพของถนน ความเร็วของรถอุณหภูมิ ฯลฯ ให้คงที่อยู่เสมอทุก ๆ คราวที่เราเพิ่มหรือลดน้ำหนักที่รถบรรทุกข้อมูลที่เราได้มาจะเป็นสิ่งแสดงความสึกหรอทุก ๆ คราวที่เราเพิ่มหรือลด น้ำหนักที่รถบรรทุกเปลี่ยนแปลงไป และเป็นข้อมูลที่เกิดจากประสิทธิผลของน้ำหนักบรรทุกต่าง ๆ โดยทำนองเดียวกัน ถ้าเราจะสำรวจสภาพของถนน

(ลาตอริสท์ทัก โรยกรวด ยาง คอนกรีต ฯลฯ) ว่าถนนชนิดไหนยางสึกเร็วกว่ากันมากน้อยเท่าใด เราก็ต้องควบคุมตัวประกอบอื่น ๆ ให้คงที่ทุกคราวที่ถนนเปลี่ยนสภาพไป วิธีการนี้เป็นหัวใจของการทดลองทั้งหลายในทุก ๆ แขนงของวิทยาการ

ระเบียบวิธีการทดลองเปรียบเทียบนี้ เป็นวิธีการวิจัยที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่ใช้ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น ใช้ในการศึกษาเพื่อพิจารณาผลการฝึกอบรม โดยให้คนกลุ่มหนึ่งได้รับการฝึกอบรมแบบหนึ่ง (กลุ่มทดลอง) และศึกษาผลการฝึกปฏิบัติงานเปรียบเทียบ เข้ากับคนอีกกลุ่มหนึ่งที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ตั้งข้อสรุปคาดคะเนคุณค่าของการฝึกอบรมที่จัดขึ้น การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคนโดยใช้วิธีการทดลองนี้เคยทำกันมาแล้ว และที่มีชื่อเสียงที่สุด คือ การศึกษาในโรงงาน Hawthorne ของบริษัท Western Electric โดย George Elton Mayo และคณะได้ทดลองเปลี่ยนแปลงในเรื่องเหล่านี้ มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตอย่างเห็นได้ชัดในกลุ่มทดลอง และได้คงรักษาสภาพเดิมไว้ในกลุ่มควบคุม ปรากฏผลเป็นที่ประหลาดใจ คือ ผลผลิตของกลุ่มควบคุมก็สูงขึ้นอีกด้วย ทำให้ต้องทดลองค้นคว้าต่อไปอีก นอกเหนือจากสภาพสถานที่ทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อะไรอีกที่มีอิทธิพลต่อผลงานการศึกษาเกี่ยวกับคนดังกล่าว จึงจำเป็นต้องพิจารณาสาเหตุต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันเชื่อมโยงกับเรื่องที่ศึกษาทดลองโดยรอบคอบ เพราะสาเหตุบางประการควบคุมไม่ได้ เช่น เรื่องจิตใจและทัศนคติของกลุ่มคนที่ถูกทดลอง จะเห็นได้จากการที่ผู้ทำการศึกษาได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า คนทำงานที่ถูกเลือกมามีส่วนในการศึกษาค้นคว้ารู้สึกว่ามีค่าสำคัญ จึงพอใจในการทำงานโดยไม่คำนึงถึงว่ากำลังทดลองเพื่อทราบอะไร จึงพยายามผลิตให้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การทดลองนี้นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการศึกษาเรื่องมนุษย์สัมพันธ์

**2. การสำรวจ (Surveys)** เป็นวิธีการที่ใช้กันแพร่หลายในการวิจัยเพราะว่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของคนจำนวนมากและในการศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานหลายหน่วยโดยพิจารณาจากโครงสร้าง (structural characteristics) ของหน่วยงานนั้นมักจะใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดหัวข้อ (structured interview) การสำรวจมีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาการปฏิบัติที่ปรากฏอยู่และพยายามศึกษาเชื่อมโยงผลที่เกิดขึ้นกับสาเหตุต่าง ๆ ในการดำเนินการจะต้องกำหนดสมมุติฐานและตั้งคำถามที่จะใช้ในการสำรวจตามแนวของสมมุติฐานที่กำหนดไว้ สมมุติฐานที่กำหนดขึ้นเหล่านั้นต้องสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของเรื่องที่ต้องการศึกษา

ข้อคิดสำคัญในเรื่องนี้ คือ จะใช้เกณฑ์พิจารณา (criteria) อะไรที่จะตัดสินใจได้ว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้เหล่านั้นถูกต้องหรือไม่เพียงใด เรื่องนี้จะทราบได้เมื่อได้ทำการสำรวจจริง ๆ แล้ว และได้ข้อมูลมาวิเคราะห์สาเหตุต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ สังเกตที่ผลปรากฏแล้วพิจารณาความสัมพันธ์ของเหตุและผล โดยอาศัยการคำนวณทางสถิติเข้าช่วยด้วยวิทยาการทางเครื่องจักรกลประเมินผลข้อมูลแล้วจึงตั้งข้อสรุปจากผลสำรวจนั้น เช่น การสำรวจเกี่ยวกับการให้เงินโบนัสแก่พนักงานบริษัท เพื่อส่งเสริมการให้คนพยายามทำงานดีขึ้นและเมื่อปรากฏว่าบริษัทไม่มีกำไร จะแก้ปัญหาการจ่ายเงินโบนัสอย่างไร ที่จะทำให้งานมีกำลังใจทำงานและได้ผลงานที่ดีต่อไป

ในการสำรวจเรื่องนี้ อาจตั้งสมมุติฐานว่าในปีที่บริษัท ไม่มีกำไรไม่จ่ายโบนัสนั้น วิธีการสื่อข้อความเข้าใจอย่างดีแก่พนักงานจะช่วยแก้ปัญหาความไม่พอใจของพนักงานได้หรือในปีที่บริษัทไม่มีกำไรก็ควรจ่ายโบนัสให้ตามปกติ แต่แจ้งให้พนักงานทราบด้วยว่าถึงแม้ไม่มีกำไรก็จ่ายโบนัส หรือในปีที่บริษัทไม่มีกำไรก็แจ้งให้พนักงานทราบว่าไม่มีกำไร ฉะนั้น จะสมทบโบนัสที่ควรจ่ายในปีนั้นไว้รวมกับปีต่อไปที่มีกำไร จึงต้องพิจารณาว่าจะใช้เกณฑ์พิจารณาอะไรที่จะทำให้ตัดสินใจได้ว่าสมมุติฐานเหล่านั้นถูกต้องเพียงใด เกณฑ์อย่างหนึ่งอาจจะได้แก่ การดำเนินการต่าง ๆ ตามแผนที่บริษัทกำหนดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ไม่มีกำไร คือ จะเป็นไปตามแผนหรือไม่ เกณฑ์อีกอย่างหนึ่งอาจจะได้แก่ทัศนคติของพนักงานในช่วงเวลาเหล่านั้น คือ จะเปลี่ยนแปลงอย่างไรหรือเกณฑ์อีกอย่างหนึ่งอาจจะได้แก่ผลผลิตที่วัดได้ในช่วงเวลานั้น คือ จะเปลี่ยนแปลงเพียงไร

เมื่อกำหนดสมมุติฐานและเกณฑ์พิจารณาเพื่อสร้างแบบสอบถามตามแนวที่คิดไว้ข้างต้นแล้ว หลังจากนั้นจึงลงมือสำรวจความจริงในหลาย ๆ บริษัท เมื่อได้คำตอบแล้วว่าข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาเหตุและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะแสดงถึงปฏิกิริยาของพนักงานที่มีต่อการไม่มีกำไรของบริษัท พิจารณาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สังเกตได้ อาจใช้การคำนวณทางสถิติช่วยเล็กน้อยแล้วแต่กรณี ผลที่ได้ก็นำมาตั้งข้อสรุป ซึ่งอาจตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ก็ได้

ข้อสรุปที่ได้นี้มีคุณค่าในการแนะนำหรือเป็นแนวทางสำหรับนักบริหารผู้มีหน้าที่ตัดสินใจได้ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไรกับปัญหาเช่นนี้ เท่ากับว่านักบริหารได้มีโอกาสทราบว่าบริษัทต่าง ๆ ได้เคยพยายามแก้ปัญหาสำเร็จมาแล้วอย่างไรบ้าง

**3. การศึกษาแบบวิธีสืบประวัติ (Historical studies)** เป็นการศึกษาข้อมูลที่ได้จัดบันทึกไว้เป็นเอกสารหลักฐาน ข้อมูลจากแฟ้มเอกสารที่เป็นหลักฐานต่าง ๆ อาจนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาอย่างนี้ได้มาก อาจกล่าวได้ว่าระเบียบวิธีการวิจัยแบบนี้เป็นระเบียบเฉพาะแบบหนึ่ง ผู้วิจัยอาจจะสืบประวัติไปในอดีตได้ไกล ๆ แม้ว่าข้อมูลที่ได้ส่วนมากไม่เป็นข้อมูลที่ทำให้เป็นตัวเลขจำนวนได้ เช่น ผู้จัดการบริษัทต้องการจะศึกษาปัญหาอัตราการเข้าออกงาน (labor turn over rate) สูงก็อาจจะศึกษาโดยพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด การมีบ้านเป็นกรรมสิทธิ์ สถานภาพการสมรส และสาเหตุของการลาออกจากการงาน อาจจะค้นพบว่า อัตราการเข้าออกงานอาจจะสูงในหมู่คนที่เข้าบ้านอยู่และยังเป็นโสด เป็นต้น ผลที่ค้นพบนี้อาจช่วยให้มีการเปลี่ยนนโยบายการรับคนทำงานและการศึกษาต่อไปให้ละเอียดยิ่งขึ้น เฉพาะในหน่วยงานที่มีปัญหามากกว่าหน่วยอื่น การศึกษาแบบนี้อาจใช้ในเรื่องทำนองเดียวกัน เช่น ศึกษาประวัติความเจริญ และความเสื่อมของสินค้าเข้าออกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การศึกษาโดยใช้วิธีนี้ก็เพื่อพิจารณาค้นหาปัจจัยหลัก ซึ่งมีผลต่อปัญหาแล้วจึงรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านั้น โดยอาศัยเอกสารหลักฐานที่แสดงประวัติความเป็นมา ทั้งนี้ เอกสารหลักฐานที่เก็บไว้นั้นควรจะได้ทำให้เป็นระบบที่เชื่อถือได้ด้วย

**4. การศึกษาจากกรณี (Case Study)** เป็นการศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายในขอบเขตแคบ ๆ แต่ลึกซึ้ง (intensive) เรื่องที่ศึกษาค้นคว้า มีหลายด้านในรายละเอียด และศึกษาในหมู่หน่วยงานหรือบริษัทธุรกิจจำนวน จำกัด อาจศึกษาเป็นหน่วยงานแห่งเดียวหรืออย่างมากที่สุดไม่เกิน 3 แห่ง ในเวลาเดียวกัน การศึกษาลักษณะของบุคคลบางคนอย่างละเอียดถี่ถ้วน บางทีอาจจะทำให้เรากล่าวข้อยุติสำหรับคนทั่วไปได้ แม้ว่าจะไม่มีข้อยืนยันทางสถิติซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ใช้ระเบียบวิธีนี้ทำการวิจัยเป็นพื้นฐานการศึกษาจากกรณีนี้ อาจมีผลเท่ากับเป็นการสร้างสมมติฐาน เพื่อศึกษาค้นคว้าและพิสูจน์ให้เห็นจริง (Validate) ต่อไป การศึกษาจากกรณีเมื่อทำเสร็จแล้ว มักปรากฏว่าทำให้เกิดความคิดที่จะตั้งสมมติฐานต่าง ๆ ขึ้นมาได้มากกว่าการศึกษาแบบสำรวจหรือแบบทดลองเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่ได้จากกรณีมักมีขอบเขตจำกัด ทำให้ตั้งข้อสรุปทั่วไปได้ยาก

**5. สภาพการณ์เลียนแบบจริง (Simulation)** การศึกษาโดยใช้สภาพการณ์เลียนแบบจริงได้กลายเป็นวิธีวิจัยที่แพร่หลายขึ้นในหลายแห่ง เป็นการวิจัยโดยอาศัยปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตเป็นแนวกล่าวคือ ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ในปรากฏการณ์จริงว่าเป็นเหตุเป็นผลสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อสร้างแบบจำลองแสดงภาพการณ์ขึ้นมา แล้วจึงทดลองเปลี่ยนตัวแปรในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อดูว่าจะเกิดผลอย่างไร ควรจะดำเนินการในอนาคตอย่างไร กล่าวอีกนัยหนึ่ง สภาพการณ์เลียนแบบจริงเป็นวิธีการศึกษาสังเกตจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วจนจับทางได้ รู้ลักษณะธรรมชาติของปัจจัยต่าง ๆ ในเหตุการณ์เหล่านั้นดีพอสมควรผสมกับการศึกษาโดยการทดลอง เพื่อเหตุผลที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างการวิจัยแบบนี้ ได้แก่ การวางแผนการรบ การศึกษาปัญหาการควบคุมการผลิต การควบคุมพ่อค้าคนกลาง การจัดซื้อวัสดุและการตลาดของหน่วยงานธุรกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ตัวอย่างที่เห็นได้อีกอย่างหนึ่ง คือ การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบหนึ่งของการปฏิบัติงานในสภาพเลียนแบบจริงนั้น ก็ใช้เป็นวิธีวิจัยพฤติกรรมของคนได้ด้วย

**6. ระเบียบวิธีสถิติ (Statistical Method)** ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์มีปรากฏการณ์หลายอย่างที่เราไม่สามารถศึกษได้ด้วยระเบียบวิธีทดลองโดยเฉพาะได้ ต้องใช้ระเบียบวิธีทางสถิติบางประการแทน เช่น ถ้าต้องการทราบถึงความสำคัญระหว่างอาหารบางชนิดกับความยืนยาวของอายุ ว่าอาหารชนิดหนึ่ง ๆ มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์อย่างไร เราคงไม่สามารถคัดคนที่มีลักษณะเหมือน ๆ กันทุก ๆ อย่าง มากลุ่มหนึ่ง แล้วบังคับให้แต่ละคนกินอาหาร โดยเฉพาะอย่างหนึ่งอย่างใดจนตาย เพื่อศึกษาถึงผลของอาหารได้ แต่ถ้าต้องการศึกษาเรื่องนี้ อาจจะใช้ระเบียบวิธีสถิติเข้าช่วยได้ เช่น อาจจะไม่เลือกคนหมู่หนึ่งซึ่งกินอาหารชนิดนั้น ๆ อยู่โดยปกติธรรมดาของเขาแล้ว ควบคุมหรือจัดสรรให้ลักษณะอื่น ๆ ของคนหมู่นี้ได้คล้ายคลึงกันตามวิธีทางสถิติจนพอที่จะเปรียบเทียบกันได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าพบว่า สามารถควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่ยังไม่ต้องการศึกษาได้โดยเด็ดขาดแล้ว การใช้ระเบียบวิธีทางด้านสถิติ ก็หมดความจำเป็น ดังจะเห็นว่าในทางวิทยาศาสตร์กายภาพ พยายามที่จะใช้วิธีทดลองแทน แต่ถึงกระนั้นก็ตามระเบียบวิธีสถิติยังช่วยเสริมความแน่นอนและความสำเร็จให้แก่ระเบียบวิธีทดลองเสมอไม่ว่าผู้วิจัยจะทำการวิจัยในวิทยาศาสตร์ในสาขาใด

**7. การศึกษาเปรียบเทียบ (Comparative Study)** การศึกษาเปรียบเทียบเป็นวิธีวิจัยอีกวิธีหนึ่งที่อยู่ในความนิยมและใช้ในทางด้านสังคมศาสตร์ โดยกำหนดตัวแบบแล้วศึกษาเรื่องที่ทำการวิจัยเปรียบเทียบกับตัวแบบนั้น ๆ เช่น การเปรียบเทียบระบบการปกครองของประเทศไทยกับอเมริกา เป็นต้นแต่การศึกษาเปรียบเทียบนี้มีปัญหาในทางปฏิบัติค่อนข้างมาก จึงมีข้อที่ควรคำนึงอยู่ 3 ประการคือ

1. จะใช้อะไรเป็นเกณฑ์หรือตัวแบบ (model) เพื่อจะได้เข้าถึงเนื้อหาของแต่ละเรื่องที่จะเปรียบเทียบจำเป็นต้องมีแบบ เพื่อการศึกษาหรือไม่ และแบบที่ร่างนั้นจะใช้เป็นแนวทางการศึกษาเปรียบเทียบได้โดยทั่วไปทุกกรณีหรืออย่างไร ความก้าวหน้าในข้อนี้ยังอยู่ในขั้นคิดค้นและทดลองใช้แบบต่าง ๆ ของนักทฤษฎีที่ร่างขึ้นไว้ยังจะถือเป็นการแน่นอนโดยแท้ไม่ได้

2. เมื่อทราบหรือสามารถวางแบบ (model) ได้แล้ว จะถืออะไรเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบเนื้อหาของเรื่องที่จะเปรียบเทียบกันโดยถูกต้องที่สุด

3. ในการศึกษาเปรียบเทียบในสาระสำคัญมุ่งไปหาลักษณะที่เหมือนกัน (similarities) ลักษณะที่ต่างกัน (differences) และลักษณะที่ปรากฏอยู่เหมือน ๆ กัน หรือคล้าย ๆ กันเป็นลักษณะสากล (universality)

## **6. แนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ**

**หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี**

**หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี**

**หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการที่ดี**

**หมวด การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ**

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาร่วมกันในหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมีปรัชญา แนวคิด วัตถุประสงค์ กระบวนการ กลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนโครงสร้างของหลักสูตร ดังนี้

### **1. ปรัชญาและแนวคิดของหลักสูตร**

1.1 เป็นหลักสูตรที่เน้นการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาจิตสำนึก ข้าราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยมสร้างสรรค์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ กิจกรรมช่วยเหลือสังคม การทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงานตลอดจนเกิดความตระหนักในหน้าที่ของ ข้าราชการและมีความพร้อมในการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประเทศไทยและประชาชน

1.2 เป็นหลักสูตรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติและมีประสบการณ์ตรงที่นำไปใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง

1.3 เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่ประกอบด้วยชุดกิจกรรมต่างๆ และเป็นขั้นตอนหนึ่งของการสังเกตพฤติกรรมและทัศนคติต่อการเป็น ข้าราชการ

## 2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรการฝึกอบรมนี้มุ่งพัฒนาข้าราชการแรกบรรจุที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีค่านิยมและปรัชญาในการทำงาน ราชการ ตลอดจนพัฒนาให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสม ในบทบาทหน้าที่ของข้าราชการที่ดีและเก่งโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อเสริมสร้างค่านิยม ปรัชญาที่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี

2.2 เพื่อเป็นการพัฒนาความพร้อมของข้าราชการแรกบรรจุในระบบราชการไทยให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา

2.3 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภาครัฐ

2.4 เพื่อเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เข้ารับ การอบรมแนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 11

## 3. กระบวนการของหลักสูตร

การพัฒนาข้าราชการพลเรือนบรรจุใหม่จะเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้จะต้อง ประกอบด้วยกระบวนการของหลักสูตร ดังนี้

### 3.1 สิ่งที่ป้อนเข้าไปในหลักสูตร (Input)

3.1.1 ข้าราชการผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างเต็มที่

3.1.2 ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เกี่ยวข้องและส่วนราชการต้องใช้เวลา ให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

3.1.3 การประสานงานของหน่วยงานผู้จัดที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

3.1.4 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต้องชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลาต่อการใช้งาน

3.2 กระบวนการ (Process) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่มีคุณภาพจะต้อง ประกอบด้วย

3.2.1 หลักสูตรที่มีคุณภาพ โดยมีเนื้อหาและวิธีการที่หลากหลายและ สอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งภายในห้องเรียน การฝึกอบรมทางไกล และการเรียนรู้แบบ Experiential Action Learningที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

3.2.2 วิทยากรที่มีคุณภาพ โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมาย และแนวคิดของหลักสูตร รวมทั้งมีประสบการณ์ในการถ่ายทอดในหัวข้อที่บรรยายหรือนำเสนอได้เป็น อย่างดี

3.2.3 ผู้รับผิดชอบโครงการ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมี ประสบการณ์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีจิตบริการ สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ และมีทักษะในการ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**3.3 ผลผลิต (Output)** ข้าราชการพลเรือนบรรจุใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรมจะเป็นข้าราชการที่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี และมีความรู้ความสามารถ มีความตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อประชาชนและประเทศชาติ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ในงานราชการ มีสมรรถนะที่เหมาะสมสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีขีดความสามารถในการร่วมพัฒนาและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทั้งปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแท้จริงแนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 12

**3.4 ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)** ระบบราชการจะมีบุคลากรที่ดีและเก่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความคาดหวังของประชาชน ขับเคลื่อนงานและภารกิจของภาครัฐให้มีความทันสมัยสามารถแข่งขันในเวทีโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติมีความเจริญผาสุก

#### **4. กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการพลเรือนบรรจุใหม่ที่อยู่ในช่วงของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

#### **5. โครงสร้างหลักสูตร**

การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิสัมพันธ์กันและเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง โดยหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วยชุดกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

**ชุดกิจกรรมที่ 1** ปรัชญาของการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และตระหนักในความรับผิดชอบต่อของงานราชการ
2. เรียนรู้ถึงอุดมการณ์และค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐจากผู้นำภาคราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นข้าราชการที่ดี
3. เข้าใจถ่องแท้ถึงหลักการปฏิบัติงานในภาคราชการและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

#### **สาระสำคัญ**

1. ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี
2. ความหมายของการเป็นข้าราชการที่ดี
3. การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม

#### **แนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ**

1. การตัดสินใจโดยหลักเหตุผล และเหตุผลเชิงจริยธรรม
2. แนวทางการเป็นข้าราชการที่ดี

### วิธีการศึกษาและระยะเวลา

การรับฟังบรรยายพิเศษจากผู้นำภาคราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ชมวีดิทัศน์ อภิปรายกลุ่ม และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (อบรมในห้องระยะเวลาประมาณ 3 วัน 2 คืน)

### ชุดกิจกรรมที่ 2 การสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี/ค่านิยมสร้างสรรค์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. รับรู้ ตระหนัก และเกิดจิตสำนึกในการมีวินัย การทำงานเป็นทีม และความสามัคคี
2. ได้เรียนรู้อุดมการณ์ข้าราชการและหลักราชการ
3. ได้เรียนรู้และฝึกฝนการทำงานเป็นทีม (ผ่านความยากลำบากและความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย)

4. ได้คำนึงถึงและตระหนักในความสำคัญของการมีจิตบริการในการปฏิบัติงาน
5. ได้มีความรู้เรื่องค่านิยมหลักที่สำคัญสำหรับการทำงานในภาคราชการ

#### สาระสำคัญ

1. การปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติ
2. การมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา อุดม สามัคคี ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากของข้าราชการ
3. การทำงานเป็นทีม
4. จิตบริการของการทำงานภาครัฐ
5. ค่านิยมสำหรับข้าราชการ : ความหมาย ที่มา ประโยชน์

### วิธีการศึกษาและระยะเวลา

กิจกรรมภาคสนาม (ค่ายลูกเสือ ประมาณ 4 วัน 3 คืน)

### ชุดกิจกรรมที่ 3 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความตระหนัก ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกราชการ
2. พัฒนาจิตโดยการเจริญสติและภาวนาเพื่อการปฏิบัติราชการ
3. ได้แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท
4. ได้มีความตระหนัก ความรู้และความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. สามารถนำหลักธรรม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

#### สาระสำคัญ

1. กิจกรรมพัฒนาจิตโดยวิธีการเจริญสติภาวนา
2. เรียนรู้พระราชจริยวัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ/หรือบุคคล ต้นแบบ
3. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
4. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



### วิธีการศึกษาและระยะเวลา

บรรยาย อภิปราย ฝึกปฏิบัติ (สถานที่ฝึกอบรมพัฒนาจิตประมาณ 4 วัน 3 คืน)

#### ชุดกิจกรรมที่ 4 การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อประชาชน และการให้บริการประชาชน
2. ได้รับความรู้ ความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจและสังคมชนบทของประเทศไทย
3. มีทักษะเกี่ยวกับคนไทย และสังคมไทย
4. สามารถเชื่อมโยงแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่การปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ชนบท

ได้ หรือการดำเนินชีวิตได้อย่างดี

#### ประเด็นการศึกษา

1. ประเด็นทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของชุมชน ประกอบด้วย
  - 1.1 สภาพเศรษฐกิจและสังคม
  - 1.2 ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริการของภาครัฐ
  - 1.3 การบริหารงานของหน่วยงานราชการ ทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
  - 1.4 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อชุมชน
  - 1.5 การมีส่วนร่วมของประชาชน
  - 1.6 คุณภาพการบริการที่ประชาชนได้รับ
  - 1.7 การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
  - 1.8 พฤติกรรมของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานเพื่อ

ประชาชน

2. ประเด็นการศึกษาเรื่องการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาประเทศ

#### วิธีการศึกษาและระยะเวลา

1. การศึกษาดูงานภาคสนามลักษณะค่ายอาสาพัฒนาชุมชนและทำกิจกรรมพัฒนาสังคมในพื้นที่ชุมชน
2. (ชุมชนเป้าหมายหรือสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ประมาณ 4 วัน 3 คืน)

โดยสรุปการอบรมร่วมกันจะมีโครงสร้างการดำเนินการดังตัวอย่างข้างล่างนี้

กิจกรรม	จำนวนวัน
ปรัชญาการเป็นข้าราชการฯ	3 วัน 2 คืน
กิจกรรมลูกเสือ	4 วัน 3 คืน
กิจกรรมพัฒนาจิต	4 วัน 3 คืน
กิจกรรมพัฒนาชุมชน	4 วัน 3 คืน
สรุปการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายของข้าราชการที่ดี	1 - 2 วัน

## ปรัชญาและแนวคิดในการพัฒนาบุคคล

1. บุคคลทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-based Development)
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นระบบ สอดคล้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมิน และการพัฒนา
4. วิธีการในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและองค์การ
5. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลแต่ละกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น
6. ระบบข้อมูลบุคคลขององค์การจะต้องครบถ้วน ถูกต้องและทันสมัยสามารถตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้
7. การพัฒนาบุคคลจะต้องทำทุกด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ความสามารถ จิตใจ และคุณธรรม ควบคู่กันไป
8. องค์การต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์การ องค์การจะอยู่ไม่ได้ ถ้าขาดบุคคลที่มีกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาทุ่มเทให้องค์การ

## บทที่ 3

### รูปแบบและวิธีดำเนินการวิจัย

การรายงานนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 หลังจากข้าราชการได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้พัฒนา ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น สามารถใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐานต่อไป และมีความสอดคล้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุป วิธีดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 – 24 จำนวน 3 รุ่น ของกรมปศุสัตว์ เป็นประชากรเป้าหมาย จำนวน 211 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ยังปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ในกรมปศุสัตว์ ตอบแบบสอบถามคืนมาและมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งสิ้น 182 คน คิดเป็นร้อยละ 86.25 ของประชากรเป้าหมาย

#### 2. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยกำหนดกรอบแนวคิดและผังการสร้างตามเนื้อหา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญการวิจัยและเชี่ยวชาญทางเนื้อหาได้ตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้อง ครอบคลุมตรงตามที่ต้องการวัด แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของ สำนักงาน ก.พ.

ส่วนที่ 3 การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”

ส่วนที่ 4 การประเมินปฏิภริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 6 ท่านมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องอะไรบ้าง กรุณาระบุ 1-2 หลักสูตร (ถ้ามี)

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพข้อมูลทั่วไปของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ โดยมีรูปแบบของข้อคำถามเป็นรูปแบบคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วันบรรจุเข้ารับราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ สังกัดหน่วยงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชา เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นใด

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของ สำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วยการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 14 ข้อ ลักษณะรูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

**ส่วนที่ 3** การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ประกอบด้วยประเด็นคำถามการประเมินตนเองเกี่ยวกับโครงการ จำนวน 20 ข้อ ลักษณะรูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย

หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน 5 ข้อ

หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี จำนวน 5 ข้อ

หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี จำนวน 5 ข้อ

หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ จำนวน 5 ข้อ

**ส่วนที่ 4** การประเมินปฏิภริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 ประกอบด้วยความคิดเห็นต่อการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” จำนวน 8 ข้อ ลักษณะรูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

**ส่วนที่ 5** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะรูปแบบคำถามเป็นแบบปลายเปิด ประกอบด้วย

1. ด้านเนื้อหาหลักสูตร

หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี

หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี

หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ

2. ด้านการศึกษาดูงาน

3. ด้านการบริหารจัดการฝึกอบรม

4. ด้านอื่น ๆ

**ส่วนที่ 6** ท่านมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องอะไรบ้าง กรุณาระบุ 1-2 หลักสูตร (ถ้ามี) ลักษณะรูปแบบคำถามเป็นแบบปลายเปิด

### 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบ เนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุม เนื้อหาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้

3.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดข้อมูลตัวชี้วัด จำนวนและลักษณะรูปแบบคำถามโดยปรึกษาและขอคำแนะนำจากหัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคลากร เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหา กรอบแนวคิดในการวิจัย และทฤษฎีที่ต้องการศึกษารวมทั้งให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดได้ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องมากที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการวิจัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาว่าถูกต้องตามหลักวิชาการ รวมทั้งครอบคลุมประเด็นเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด และตรวจสอบความเป็นปรนัยของแบบสอบถามทุกข้อให้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ภาษาที่ใช้ชัดเจน เข้าใจตรงกัน เกณฑ์การให้คะแนนมีความแน่นอนเหมาะสม โดยปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับข้าราชการนักบริหารกรมปศุสัตว์ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกอง สำนักในพื้นที่ส่วนกลาง และทางไปรษณีย์ถึงปศุสัตว์จังหวัด 76 จังหวัด ปศุสัตว์เขต 9 เขต พร้อมหนังสือนำส่งจากอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย และให้ตอบแบบสอบถามส่งข้อมูลกลับคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ หรือโทรสาร หรือ E-mail เพื่อให้แบบสอบถามส่งกลับคืนมาได้ถูกต้อง

4.2 ผู้วิจัยได้จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการทุกคน พร้อมตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการในแต่ละกอง สำนัก ปศุสัตว์จังหวัด ปศุสัตว์เขตตามลำดับ พร้อมใส่รหัสในแบบสอบถามทุกฉบับ ตามรหัสเพื่อให้สามารถตรวจสอบทวงถามแบบสอบถามที่ส่งมาไม่ครบได้ ตามวันเวลาที่กำหนด

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาทุกฉบับ

4.4 เมื่อได้แบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการแล้ว จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว นำมาจัดระเบียบข้อมูล เพื่อลงรหัสแบบสอบถามแต่ละชุดจนครบถ้วน ตามคู่มือลงรหัสที่จัดทำไว้ โดยบันทึกรหัสข้อมูลลงในแผ่นแม่เหล็ก เพื่อใช้ในการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อมทั้งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

5.1.1 เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดระดับความคิดเห็นแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยมาก โดยให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ การให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. ในภาพรวมจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยวิธีการนำคะแนนสูงสุดลบด้วย 1 แล้วหารด้วย 5 จะได้คะแนนเป็นกลุ่ม ดังนี้

1.00 - 1.80	คะแนน	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อยมาก
1.81 - 2.60	คะแนน	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อย
2.61 - 3.40	คะแนน	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
3.41 - 4.20	คะแนน	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมาก
4.21 - 5.00	คะแนน	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

5.1.2 เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดระดับประเด็นการประเมินตนเองเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” หลังจากฝึกอบรม ท่านเกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ หรือพฤติกรรม หรือสามารถนำความรู้ ประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิต และการทำงานให้เกิดประโยชน์เพียงใด จำนวน 4 หมวด ได้แก่ หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี และหมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดระดับประเด็นการประเมินตนเองแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย เห็นมาก โดยให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ การให้คะแนนประเด็นการประเมินตนเองในภาพรวมจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในประเด็นการประเมินตนเองแบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยวิธีการนำคะแนนสูงสุดลบด้วย 1 แล้วหารด้วย 5 จะได้คะแนนเป็นกลุ่ม ดังนี้

1.00 - 1.80	คะแนน	หมายถึง	การประเมินตนเองในระดับน้อยมาก
1.81 - 2.60	คะแนน	หมายถึง	การประเมินตนเองในระดับน้อย
2.61 - 3.40	คะแนน	หมายถึง	การประเมินตนเองในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	คะแนน	หมายถึง	การประเมินตนเองในระดับมาก
4.21 - 5.00	คะแนน	หมายถึง	การประเมินตนเองในระดับมากที่สุด

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมีวิธีการและใช้สถิติ ดังนี้

5.2.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลโดยนำเสนอผลการวิจัยในส่วนที่ 1 คือ ลักษณะพื้นฐาน แสดงเป็นตารางจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามลักษณะข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล

5.2.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของ สำนักงาน ก.พ. โดยให้พิจารณาระดับความคิดเห็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของ สำนักงาน ก.พ. แสดงเป็นตาราง สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” โดยพิจารณาระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม ท่านเกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ หรือพฤติกรรม หรือสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิต และการทำงานให้เกิดประโยชน์เพียงใด แบ่งเป็น 4 หมวด ได้แก่ หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี และหมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ แสดงเป็นตาราง สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.3 แบบสอบถามส่วนที่ 4 การประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 โดยให้พิจารณาระดับความเหมาะสมของการจัดโครงการ แสดงเป็นตาราง สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์

##### ตาราง 1

##### จำนวนและร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ จำแนกตามข้อมูลลักษณะพื้นฐาน

ข้อมูลลักษณะพื้นฐาน	รุ่นที่ 22	ร้อยละ	รุ่นที่ 23	ร้อยละ	รุ่นที่ 24	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
	(n=29)	ละ	(n=77)	ละ	(n=76)	ละ		
<b>1. เพศ</b>								
ชาย	19	65.5	32	41.6	18	23.7	69	37.9
หญิง	10	34.5	45	58.4	58	76.3	113	62.1
<b>2. อายุ</b>								
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	41.4	38	49.4	37	48.7	87	47.8
31-40 ปี	14	48.3	39	50.6	38	50.0	91	50.0
เท่ากับหรือมากกว่า 41 ปีขึ้นไป	3	10.3	-	-	1	1.3	4	2.2
$\bar{X} = 31$ ปี, $Max = 46$ ปี, $Min = 21$ ปี								
<b>3. ปีที่เข้ารับราชการ</b>								
ปี พ.ศ. 2553	29	100	4	5.2	-	-	33	18.1
ปี พ.ศ. 2554	-	-	73	94.8	2	2.6	75	41.2
ปี พ.ศ. 2555	-	-	-	-	74	97.4	74	40.7
<b>4. ตำแหน่งปัจจุบัน</b>								
นายสัตวแพทย์	1	3.4	16	20.8	8	10.5	25	13.7
นักวิชาการสัตวบาล	4	13.8	8	10.4	24	31.6	36	19.8
นักวิทยาศาสตร์	-	-	4	5.2	1	1.3	5	2.7
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	-	-	5	6.5	-	-	5	2.7
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	3.4	1	1.3	-	-	2	1.1
นักทรัพยากรบุคคล	1	3.4	2	2.6	2	2.6	5	2.7
นิติกร	-	-	3	3.9	2	2.6	5	2.7
นักวิชาการสถิติ	-	-	2	2.6	-	-	2	1.1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	3.4	-	-	5	6.6	6	3.3



ข้อมูลลักษณะพื้นฐาน	รุ่นที่ 22 (n=29)	ร้อยละ	รุ่นที่ 23 (n=77)	ร้อยละ	รุ่นที่ 24 (n=76)	ร้อยละ	จำนวน คน (n=182)	ร้อยละ
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	5	6.5	1	1.3	6	3.3
บรรณารักษ์	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
เจ้าพนักงานสัตวบาล	8	27.6	17	22.1	4	5.3	29	15.9
เจ้าพนักงานธุรการ	8	27.6	8	10.4	18	23.7	34	18.7
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	6.9	-	-	7	9.2	9	4.9
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	1	1.3	1	1.3	2	1.1
นายช่างเครื่องกล	3	10.3	4	5.2	1	1.3	8	4.4
นายช่างภาพ	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
4.1 ระดับ								
ปฏิบัติงาน	21	72.4	31	40.3	31	40.8	83	45.6
ปฏิบัติกร	7	24.1	46	59.7	45	59.2	98	53.9
ชำนาญการ	1	3.4	-	-	-	-	1	0.5
5. สังกัดหน่วยงาน								
ส่วนกลาง	22	75.9	58	75.3	64	84.2	144	79.1
ส่วนภูมิภาค (สำนักงาน ปศุสัตว์จังหวัด)	7	24.1	13	16.9	11	14.5	31	17.0
สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9	-	-	6	7.8	1	1.3	7	3.8
5.1 กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน								
ฝ่ายบริหารทั่วไป (ของ จังหวัด)	3	10.3	1	1.3	7	9.2	11	6.0
กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า ปศุสัตว์	-	-	2	2.6	1	1.3	3	1.6
กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีการ ปศุสัตว์	2	6.9	1	1.3	-	-	3	1.6
สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ	2	6.9	9	11.7	3	3.9	14	7.7
ศูนย์/สถานี ของสำนักพัฒนา อาหารสัตว์	6	20.7	5	6.5	16	21.1	27	14.8
ศูนย์/สถานี ของสำนักพัฒนา พันธุ์สัตว์	6	20.7	10	13.0	6	7.9	22	12.1
ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน สายงาน หลัก	1	3.4	17	22.1	11	14.5	29	15.9

ข้อมูลลักษณะพื้นฐาน	รุ่นที่ 22 (n=29)	ร้อยละ	รุ่นที่ 23 (n=77)	ร้อยละ	รุ่นที่ 24 (n=76)	ร้อยละ	จำนวน คน (n=182)	ร้อยละ
ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน สายงาน สนับสนุน	7	24.1	11	14.3	21	27.6	39	21.4
ฝ่ายบริหารทั่วไปของส่วนกลาง	1	3.4	7	9.1	3	3.9	11	6.0
ศูนย์วิจัยการผสมเทียมฯ (สทป.)	1	3.4	2	2.6	-	-	3	1.6
ส่วนรับรองคุณภาพสินค้า	-	-	3	3.9	-	-	3	1.6
ปศุสัตว์								
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ สัตวแพทย์/ศูนย์อ้างอิงฯ (สสช.)	-	-	5	6.5	2	2.6	7	3.8
ศูนย์วิจัยและถ่ายทอดฯ (สสส.)	-	-	3	3.9	5	6.6	8	4.4
ส่วนศึกษาและพัฒนาการ	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
ปศุสัตว์ (เขต)								
ส่วนป้องกันและบำบัดโรคสัตว์	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
6. วุฒิการศึกษาสูงสุด								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	20.7	9	11.7	8	10.5	23	12.6
ปริญญาตรี	19	65.5	62	80.5	61	80.3	142	78.0
ปริญญาโท	4	13.8	6	7.8	7	9.2	17	9.3
6.1 สาขา (ต่ำกว่าปริญญาตรี)								
สัตวศาสตร์ หรือ สัตวบาล	1	3.4	2	2.6	-	-	3	1.6
การบัญชี	1	3.4	-	-	4	5.3	5	2.7
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1	3.4	1	1.3	2	2.6	4	2.2
ช่างผลิตเครื่องมือและ	1	3.4	-	-	-	-	1	0.5
แม่พิมพ์								
เทคโนโลยีการถ่ายภาพและ	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
วิดิทัศน์								
การจัดการทั่วไป	1	3.4	1	1.3	-	-	2	1.1
เครื่องกล	1	3.4	4	5.2	-	-	5	2.7
บริหารธุรกิจ	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
ช่างกลโรงงาน	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5

ข้อมูลลักษณะพื้นฐาน	รุ่นที่ 22 (n=29)	ร้อยละ	รุ่นที่ 23 (n=77)	ร้อยละ	รุ่นที่ 24 (n=76)	ร้อยละ	จำนวน คน (n=182)	ร้อยละ
6.2 สาขา (ระดับปริญญาตรี)								
สัตวแพทยศาสตร์	-	-	16	20.8	8	10.5	24	13.2
สัตวศาสตร์/สัตวบาล/ สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	6	20.7	18	23.4	21	27.6	45	24.7
เกษตรศาสตร์ (การผลิตสัตว์/ พืชไร่)	1	3.4	-	-	-	-	1	0.5
รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์	-	-	3	3.9	2	2.6	5	2.7
นิติศาสตร์	-	-	3	3.9	2	2.6	5	2.7
การบัญชี	3	10.3	2	2.6	12	15.8	17	9.3
บริหารทั่วไป/การจัดการ	5	17.2	4	5.2	8	10.5	17	9.3
ทั่วไป/บริหารธุรกิจ								
การเงิน-การธนาคาร	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
วิทยาการคอมพิวเตอร์/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	-	3	3.9	2	2.6	5	2.7
เศรษฐศาสตร์	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
สถิติประยุกต์	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
เทคโนโลยีชีวภาพ	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	5	6.5	1	1.3	6	3.3
การอาหาร								
เทคโนโลยีการจัดการ	1	3.4	-	-	-	-	1	0.5
อุตสาหกรรม								
สาธารณสุขศาสตร์	1	3.4	-	-	-	-	1	0.5
โคเนื้อ-โคนม	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
บรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
เทคโนโลยีการผลิตสัตว์	1	3.4	-	-	1	1.3	2	1.1
ระบบสารสนเทศเพื่อการ จัดการ	-	-	1	1.3	1	1.3	2	1.1
วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
วิทยาศาสตร์	1	3.4	1	1.3	-	-	2	1.1
ภาษาอังกฤษ	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
พัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม			1	1.3	-	-	1	0.5

ข้อมูลลักษณะพื้นฐาน	รุ่นที่ 22 (n=29)	ร้อยละ	รุ่นที่ 23 (n=77)	ร้อยละ	รุ่นที่ 24 (n=76)	ร้อยละ	จำนวน คน (n=182)	ร้อยละ
6.3 สาขา (ระดับปริญญาโท)								
สัตวศาสตร์	1	3.4	-	-	2	2.6	3	1.6
บริหารธุรกิจ	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
การบัญชี	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
การจัดการทั่วไป	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
สถิติประยุกต์	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
การพัฒนาผลิตภัณฑ์	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
อุตสาหกรรมเกษตร								
เทคโนโลยีการผลิตสัตว์	1	3.4	-	-	-	-	1	0.5
การปรับปรุงพันธุ์สัตว์	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
วิทยาการสืบพันธุ์สัตว์	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
ระบอดวิทยาทางสัตวแพทย์	1	3.4	-	-	-	-	1	0.5
เศรษฐศาสตร์การเกษตร	1	3.4	-	-	1	1.3	2	1.1
พืชศาสตร์	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
โรคติดเชื้อและวิทยาการ	-	-	1	1.3	-	-	1	0.5
ระบอด								
สัตวบาล	-	-	-	-	1	1.3	1	0.5
7. เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”								
รุ่นที่ 22	29	100	-	-	-	-	29	15.9
รุ่นที่ 23	-	-	77	100	-	-	77	42.3
รุ่นที่ 24	-	-	-	-	76	100	76	41.8

จากตาราง 1 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำนวน 182 คน โดยสรุปดังนี้

1. เพศ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.1 เป็นหญิง ร้อยละ 37.9 เป็นชาย โดยข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.5 เป็นชาย ร้อยละ 34.5 เป็นหญิง รุ่นที่ 23 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.4 เป็นหญิง ร้อยละ 41.6 เป็นชาย และ รุ่นที่ 24 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.3 เป็นหญิง ร้อยละ 23.7 เป็นชาย

2. อายุ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ ร้อยละ 47.8 อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 50 และอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4 เท่านั้น และมีอายุเฉลี่ย 31 ปี อายุสูงสุด 21 ปี อายุสูงสุด 46 ปี

2.1 ข้าราชการบรรจุใหม่ อายุต่ำกว่า 30 ปี พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 41.4 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 ร้อยละ 49.4 และข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 48.7

2.2 ข้าราชการบรรจุใหม่ อายุระหว่าง 31-40 ปี พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 48.3 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 ร้อยละ ร้อยละ 50.6 และ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 50.0

2.3 ข้าราชการบรรจุใหม่ อายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 10.3 และข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 1.3

3. ปีที่เข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 18.1 เข้าบรรจุรับราชการ ปี พ.ศ. 2553 ร้อยละ 41.2 เข้าบรรจุรับราชการ ปี พ.ศ. 2554 และร้อยละ 40.7 เข้าบรรจุรับราชการ ปี พ.ศ. 2555

4. ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 19.8 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ร้อยละ 18.7 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ 15.9 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ร้อยละ 13.7 ดำรงตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ร้อยละ 4.9 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ร้อยละ 4.4 ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ร้อยละ 3.3 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เท่ากับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ส่วนร้อยละ 2.7 ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ เท่ากับตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และตำแหน่งนิติกร และส่วนที่เหลือประมาณ ร้อยละ 5 ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งนักวิชาการสถิติ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งบรรณารักษ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ และตำแหน่งนายช่างภาพ

4.1 ระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 53.9 เป็นประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 45.6 เป็นประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และ เพียงร้อยละ 0.5 เป็นประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 72.4 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 ร้อยละ 40.3 และ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 40.8

ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 24.1 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 ร้อยละ 59.7 และ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 59.2

ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ พบว่า มีข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 3.4

5. สังกัดหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 เป็นหน่วยงาน ส่วนกลาง รองลงมาคือ หน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด) ร้อยละ 17.0 และ หน่วยงานสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 ร้อยละ 3.8

หน่วยงานส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 75.9 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 ร้อยละ 75.3 และ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 84.2

หน่วยงานส่วนภูมิภาค พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 ร้อยละ 24.1 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 ร้อยละ 16.9 และ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 14.5

หน่วยงานสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 ร้อยละ 7.8 และ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 ร้อยละ 1.3

5.1 หน่วยงานย่อย พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 21.4 เป็น ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน สายงานสนับสนุน รองลงมาคือ ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน สายงานหลัก ร้อยละ 15.9 ศูนย์/สถานี ของสำนักพัฒนาอาหารสัตว์ ร้อยละ 14.8 ศูนย์/สถานี ของสำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ ร้อยละ 12.1 ที่เหลือไม่เกินร้อยละ 10 เป็นหน่วยงานของฝ่ายบริหารทั่วไปของจังหวัด กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้า ปศุสัตว์ กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ฝ่ายบริหารทั่วไปของส่วนกลาง ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพ ส่วนรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ สัตวแพทย์ ศูนย์วิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์ ส่วนศึกษาและพัฒนาการปศุสัตว์ และส่วน ป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ มีจำนวนร้อยละพอ ๆ เท่ากัน

6. ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 12.6 และมีผู้ที่จบระดับ ปริญญาโท ร้อยละ 9.3

6.1 สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าระดับปริญญาตรี พบว่า ข้าราชการ บรรจุใหม่ ร้อยละ 2.7 จบสาขาวิชาการบัญชี เท่ากับสาขาวิชาเครื่องกล รองลงมาคือ สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ร้อยละ 2.2 ส่วนร้อยละ 1.6 จบสาขาวิชาสัตวศาสตร์ หรือ สัตวบาล และ ร้อยละ 1.1 จบสาขาวิชาการจัดการทั่วไป ส่วนที่เหลือจบสาขาอื่น ๆ สาขาละร้อยละ 0.5 เช่น ช่างผลิตเครื่องมือและ แม่พิมพ์, เทคโนโลยีการถ่ายภาพและวิดีโอ, บริหารธุรกิจ, ช่างกลโรงงาน เป็นต้น

6.2 สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 24.7 จบสาขาวิชาสัตวศาสตร์/สัตวบาล/สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร รองลงมาคือ สาขาวิชา สัตวแพทยศาสตร์ ร้อยละ 13.2 ส่วนร้อยละ 9.3 จบสาขาวิชาการบัญชี เท่ากับ สาขาวิชาบริหารทั่วไป/การจัดการทั่วไป/บริหารธุรกิจ และ ร้อยละ 3.3 จบสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร ร้อยละ 2.7 จบสาขาวิชารัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ เท่ากับสาขาวิชานิติศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ส่วนที่เหลือจบสาขาอื่น ๆ สาขาละร้อยละ 0.5 ไม่เกิน ร้อยละ 1.1 เช่น เกษตรศาสตร์ (การผลิตสัตว์, พืชไร่), การเงิน-การธนาคาร, เศรษฐศาสตร์, สถิติ ประยุกต์, เทคโนโลยีชีวภาพ, เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม, สาธารณสุขศาสตร์, โคนี้อ-โคนม, บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, เทคโนโลยีการผลิตสัตว์, ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ, วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์, วิทยาศาสตร์, ภาษาอังกฤษพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เป็นต้น

6.3 สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 1.6 จบสาขาวิชาสัตวศาสตร์ รองลงมา ร้อยละ 1.1 จบสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเกษตร 1.1 ส่วนอีกร้อยละ 8.5 จบสาขาวิชาสัตวแพทยสาธารณสุข และส่วนที่เหลือจบสาขาอื่น ๆ สาขาละร้อยละ 0.5 เช่น บริหารธุรกิจ, การบัญชี, การจัดการทั่วไป, สถิติประยุกต์, การพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เกษตร, เทคโนโลยีการผลิตสัตว์, การปรับปรุงพันธุ์สัตว์, วิทยาการสืบพันธุ์สัตว์, ระบาดวิทยาทาง สัตวแพทย์, เศรษฐศาสตร์การเกษตร, พืชศาสตร์, โรคติดเชื้อและวิทยาการระบาด, สัตวบาล เป็นต้น

7. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” พบว่า ข้าราชการ บรรจุใหม่ ร้อยละ 15.9 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22 ร้อยละ 42.3 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 23 และ ร้อยละ 41.8 เข้าร่วม โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 24

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของ สำนักงาน ก.พ.

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละ ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ของ กรมปศุสัตว์ ที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของ สำนักงาน ก.พ.

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.	41 (22.5)	114 (62.6)	26 (14.3)	1 (0.5)	-	4.43	0.66	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 2 จำนวนร้อยละความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ของกรมปศุสัตว์ ที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของ สำนักงาน ก.พ. ดังนี้

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน มีความเห็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา คือ ร้อยละ 22.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 14.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ย 4.43

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม  
 ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ ต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)  
 ของสำนักงาน ก.พ.

การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของ สำนักงาน ก.พ.	เห็นด้วยมาก ที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปาน กลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
- การสมัครเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของ สำนักงาน ก.พ. มีการเชื่อมต่อใช้งานง่าย และรวดเร็ว	44 (24.2)	99 (54.4)	37 (20.3)	2 (1.1)	-	4.01	0.70	มาก
- การใช้งานเข้าผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ของสำนักงาน ก.พ. ใช้งานง่าย และสะดวก	42 (23.1)	98 (53.8)	40 (22.0)	2 (1.1)	-	3.98	0.70	มาก
- การเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของ สำนักงาน ก.พ. มีการออกแบบ จัดวางเมนูต่าง ๆ ของหน้าจออย่างเหมาะสม	31 (17.0)	106 (58.2)	39 (21.4)	6 (3.3)	-	3.89	0.71	มาก
- ช่องทางการให้บริการการติดต่อประสานงาน ติดตาม ช่วยเหลือ การแก้ปัญหาในระบบ และ สนับสนุนระหว่างการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. สะดวก รวดเร็ว	31 (17.0)	77 (42.3)	64 (35.2)	9 (4.9)	1 (0.5)	3.70	0.82	มาก
- การให้คำแนะนำในเบื้องต้นเกี่ยวกับการสมัคร เรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากส่วน ราชการต้นสังกัดมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	37 (20.3)	101 (55.5)	37 (20.3)	6 (3.3)	1 (0.5)	3.91	0.76	มาก
- แบบทดสอบในการเรียนผ่านระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจเนื้อหา ที่เรียนได้	37 (20.3)	104 (57.1)	38 (20.9)	3 (1.6)	-	3.96	0.69	มาก
- เนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้เข้าใจง่าย ชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียน	35 (19.2)	106 (58.2)	41 (22.5)	-	-	3.96	0.64	มาก
- การถ่ายทอดเนื้อหาในการเรียนรู้ผ่านระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีวิธีการหลากหลาย ทั้งการ อธิบาย และยกตัวอย่าง ฯลฯ ทำให้ท่านเข้าใจ เนื้อหา ชัดเจน	32 (17.6)	103 (56.6)	44 (24.2)	3 (1.6)	-	3.90	0.69	มาก
- การนำเข้าสู่บทเรียนน่าสนใจ กระตุ้นการเรียนรู้ ได้ดี	26 (14.3)	94 (51.6)	55 (30.2)	5 (2.7)	2 (1.1)	3.75	0.77	มาก



การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของ สำนักงาน ก.พ.	เห็นด้วยมาก ที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปาน กลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
- การดำเนินเรื่องน่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ ไม่ชวน ติดตามให้เรียนรู้	12 (6.6)	39 (21.4)	61 (33.5)	45 (24.7)	25 (13.7)	3.26	1.36	ปาน กลาง
- เนื้อหาหลักสูตรชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความ จำเป็นมากต่อการปฏิบัติงานที่ข้าราชการบรรจุ ใหม่ ต้องเรียนรู้	55 (30.2)	98 (53.8)	25 (13.7)	3 (1.6)	1 (0.5)	4.11	0.73	มาก
- เนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้ตรงกับความต้องการ ของท่าน	31 (17.0)	109 (59.9)	37 (20.3)	3 (1.6)	2 (1.1)	3.90	0.72	มาก
- ความรู้ที่ได้จากการเรียนผ่านระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตจริง	38 (20.9)	109 (59.9)	30 (16.5)	3 (1.6)	2 (1.1)	3.97	0.73	มาก
- ระยะเวลาในการเรียนรู้ มีความเหมาะสม	31 (17.0)	102 (56.0)	44 (24.2)	3 (1.6)	3 (1.6)	3.86	0.74	มาก

จากตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ ต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากเกือบทุกข้อ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 คะแนน ยกเว้น ความคิดเห็นในหัวข้อ การดำเนินเรื่องน่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ ไม่ชวนติดตามให้เรียนรู้ ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 คะแนน ดังนี้

3.1 การสมัครเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. มีการเชื่อมต่อใช้งานง่าย และรวดเร็ว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ร้อยละ 24.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 20.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.01

3.2 การใช้งานเข้าผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. ใช้งานง่าย และสะดวก พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.8 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 23.1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 22.0 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย คะแนนเฉลี่ย 3.98

3.3 การเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. มีการออกแบบ จัดวางเมนูต่าง ๆ ของหน้าจออย่างเหมาะสม พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 21.4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.0 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และ ร้อยละ 3.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย คะแนนเฉลี่ย 3.89

3.4 ช่องทางการให้บริการการติดต่อประสานงาน ติดตาม ช่วยเหลือ การแก้ปัญหาในระบบ และสนับสนุนระหว่างการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. สะดวก รวดเร็ว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 35.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.0 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 0.5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 3.70

3.5 การให้คำแนะนำในเบื้องต้นเกี่ยวกับการสมัครเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากส่วนราชการต้นสังกัดมีความชัดเจน เข้าใจง่าย พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 20.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนร้อยละ 3.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 0.5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 3.91

3.6 แบบทดสอบในการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถวัดความรู้ความเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 20.9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และ ร้อยละ 1.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย คะแนนเฉลี่ย 3.96

3.7 เนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้เข้าใจง่าย ชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 22.5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และ ร้อยละ 19.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.96

3.8 การถ่ายทอดเนื้อหาในการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีวิธีการหลากหลาย ทั้งการอธิบาย และยกตัวอย่าง ฯลฯ ทำให้ท่านเข้าใจเนื้อหา ชัดเจน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 24.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และ ร้อยละ 1.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย คะแนนเฉลี่ย 3.90

3.9 การนำเข้าสู่บทเรียนน่าสนใจ กระตุ้นการเรียนรู้ได้ดี พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 30.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 14.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 2.7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 1.1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 3.75

3.10 การดำเนินเรื่องน่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ ไม่ชวนติดตามให้เรียนรู้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 33.5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาคือ ร้อยละ 24.7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 21.4 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก และ ร้อยละ 6.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.26

3.11 เนื้อหาหลักสูตรชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความจำเป็นมากต่อการปฏิบัติงานที่ข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องเรียนรู้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.8 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 30.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 13.7 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 0.5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 4.11

3.12 เนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้ตรงกับความต้องการของท่าน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 20.3 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.0 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 1.1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 3.90

3.13 ความรู้ที่ได้จากการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถนำไปปรับใช้ได้ ในชีวิตจริง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 20.9 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 16.5 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 1.1 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 3.97

3.14 ระยะเวลาในการเรียนรู้ มีความเหมาะสม พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.0 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 24.2 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.0 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และ ร้อยละ 1.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย เท่ากับ ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 3.86

### ส่วนที่ 3 การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”

ตาราง 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ในภาพรวมแยกตามรุ่น

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ภาพรวม รุ่นที่ 22 (n = 29 )	23 (79.3)	5 (17.2)	1 (3.4)	-	-	4.90	0.30	มากที่สุด
ภาพรวม รุ่นที่ 23 (n = 77 )	54 (70.1)	23 (29.9)	-	-	-	4.66	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม รุ่นที่ 24 (n = 76 )	48 (63.2)	26 (34.2)	1 (1.3)	1 (1.3)	-	4.56	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ซึ่งในภาพรวมทุกรุ่นมีการประเมินตนเองระดับอยู่ในความเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 คะแนน โดยแยกตามรุ่น ดังนี้

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.3 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 17.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 3.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.90

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 29.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.66

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 34.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 1.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เท่ากับความเห็นด้วยในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.56

ตาราง 5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” แยกตามหมวดวิชา

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มากที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี								
รุ่นที่ 22	20 (69.0)	9 (31.0)	-	-	-	4.70	0.46	มากที่สุด
รุ่นที่ 23	52 (67.5)	23 (29.9)	2 (2.6)	-	-	4.58	0.54	มากที่สุด
รุ่นที่ 24	52 (68.4)	22 (28.9)	2 (2.6)	-	-	4.55	0.64	มากที่สุด
หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี								
รุ่นที่ 22	20 (69.0)	9 (31.0)	-	-	-	4.81	0.39	มากที่สุด
รุ่นที่ 23	44 (57.1)	33 (42.9)	-	-	-	4.45	0.52	มากที่สุด
รุ่นที่ 24	42 (55.3)	31 (40.8)	2 (2.6)	1 (1.3)	-	4.35	0.70	มากที่สุด
หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ จิตสำนึกข้าราชการที่ดี								
รุ่นที่ 22	24 (82.8)	4 (13.8)	1 (3.4)	-	-	4.74	0.44	มากที่สุด
รุ่นที่ 23	52 (67.5)	24 (31.2)	1 (1.3)	-	-	4.48	0.57	มากที่สุด
รุ่นที่ 24	50 (65.8)	23 (30.3)	2 (2.6)	1 (1.3)	-	4.51	0.66	มากที่สุด
หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ								
รุ่นที่ 22	22 (75.9)	5 (17.2)	2 (6.9)	-	-	4.78	0.42	มากที่สุด
รุ่นที่ 23	44 (57.1)	33 (42.9)	-	-	-	4.51	0.50	มากที่สุด
รุ่นที่ 24	46 (60.5)	26 (34.2)	2 (2.6)	2 (2.6)	-	4.44	0.66	มากที่สุด

ตาราง 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ซึ่งในภาพรวมทุกรุ่นมีการประเมินตนเองระดับอยู่ในความเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 คะแนน โดยแยกตามหมวดวิชา ดังนี้

หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.0 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ รองลงมาคือ ร้อยละ 31.0 มีความเห็นด้วยในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.70

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 29.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 2.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.58

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.4 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 28.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 2.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.55

หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.0 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ รองลงมาคือ ร้อยละ 31.0 มีความเห็นด้วยในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.81

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ รองลงมาคือ ร้อยละ 42.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.45

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.3 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 40.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ร้อยละ 2.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.35

หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.8 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 13.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 3.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.74

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 31.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 1.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.48

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.8 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 30.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ร้อยละ 2.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.51

#### หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.9 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 17.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 6.9 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.78

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ รองลงมาคือ ร้อยละ 42.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.51

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 34.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก ร้อยละ 2.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เท่ากับ ความเห็นด้วยในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.44

ตาราง 6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเด็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” แยกตามหัวข้อ

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับมากที่สุด	ระดับมาก	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย	ระดับน้อยมาก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน	93 (51.1)	80 (44.0)	9 (4.9)	-	-	4.53	0.50	มากที่สุด
- ท่านเข้าใจและตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษาประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน	95 (52.2)	78 (42.9)	9 (4.9)	-	-	4.54	0.49	มากที่สุด
- ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	100 (54.9)	74 (40.7)	7 (3.8)	1 (0.5)	-	4.56	0.53	มากที่สุด
- การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชน	83 (45.6)	87 (47.8)	12 (6.6)	-	-	4.48	0.50	มากที่สุด
- จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์	109 (59.9)	64 (35.2)	8 (4.4)	1 (0.5)	-	4.61	0.52	มากที่สุด
<b>หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี</b>								
- จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเอง	85 (46.7)	88 (48.4)	8 (4.4)	1 (0.5)	-	4.47	0.53	มากที่สุด
- ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	66 (36.6)	79 (43.4)	32 (17.6)	5 (2.7)	-	4.37	0.66	มากที่สุด



ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มาก ที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกรังเกียจ	73 (40.1)	96 (52.7)	12 (6.6)	1 (0.5)	-	4.41	0.52	มากที่สุด
- ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิถีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	72 (39.6)	100 (54.9)	8 (4.4)	2 (1.1)	-	4.39	0.55	มากที่สุด
- การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	78 (42.9)	98 (53.8)	5 (2.7)	1 (0.5)	-	4.42	0.52	มากที่สุด
<b>หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	97 (53.3)	78 (42.9)	6 (3.3)	1 (0.5)	-	4.53	0.53	มากที่สุด
- ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข	86 (47.3)	87 (47.8)	8 (4.4)	1 (0.5)	-	4.48	0.53	มากที่สุด
- ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	96 (52.7)	78 (42.9)	7 (3.8)	1 (0.5)	-	4.53	0.53	มากที่สุด
- จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน	94 (51.6)	76 (41.8)	10 (5.5)	2 (1.1)	-	4.52	0.56	มากที่สุด
- ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น	69 (37.9)	85 (46.7)	22 (12.1)	6 (3.3)	-	4.35	0.67	มากที่สุด

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มาก ที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ</b>								
- การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานในอนาคต	75 (41.2)	98 (53.8)	8 (4.4)	1 (0.5)	-	4.41	0.52	มากที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวางขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น	77 (42.3)	92 (50.5)	9 (4.9)	4 (2.2)	-	4.39	0.61	มากที่สุด
- การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะ และรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า	76 (41.8)	91 (50.0)	14 (7.7)	1 (0.5)	-	4.44	0.53	มากที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	86 (47.3)	85 (46.7)	9 (4.9)	2 (1.1)	-	4.47	0.56	มากที่สุด
- การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้	91 (50.0)	77 (42.3)	12 (6.6)	2 (1.1)	-	4.51	0.56	มากที่สุด

ตาราง 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ซึ่งในภาพรวมทุกหัวข้อ มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 คะแนน โดยแยกตามหัวข้อ ดังนี้

#### หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

6.1 ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 44.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 4.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.53

6.2 ท่านเข้าใจและตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษาประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 42.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 4.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.54

6.3 ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ

54.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 40.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.56

6.4 การเรียนรู้คุณธรรมการทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 45.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 6.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.48

6.5 จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 35.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 4.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.61

#### **หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี**

6.6 จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเอง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 46.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.47

6.7 ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 36.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 17.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.37

6.8 ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยก พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 40.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.41

6.9 ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 39.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.39

6.10 การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.8 มีระดับการ

ประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 42.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 2.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.42

#### **หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี**

6.11 ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 42.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.53

6.12 ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 47.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.48

6.13 ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 42.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.53

6.14 จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 41.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 5.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.52

6.15 ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับผู้อื่น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 37.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 12.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 3.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.35

## หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ

6.16 การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานในอนาคต พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 41.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.41

6.17 การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวางขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 42.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.39

6.18 การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะและรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 41.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.44

6.19 การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติพบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 46.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 4.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.47

6.20 การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 42.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 6.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.51

ตาราง 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม  
ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเด็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร  
“ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มากที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน	15 (51.7)	14 (48.3)	-	-	-	4.51	0.50	มาก ที่สุด
- ท่านเข้าใจและตระหนักในความ รับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษา ประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน	19 (65.5)	10 (34.5)	-	-	-	4.65	0.48	มาก ที่สุด
- ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ ปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว	19 (65.5)	10 (34.5)	-	-	-	4.65	0.48	มาก ที่สุด
- การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาค ราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติ ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของ ประชาชน	16 (55.2)	12 (41.4)	1 (3.4)	-	-	4.57	0.50	มาก ที่สุด
- จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการ เป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติ และศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือ ผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทน พระมหากษัตริย์	18 (62.1)	9 (31.0)	2 (6.9)	-	-	4.66	0.48	มาก ที่สุด
<b>หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี</b>								
- จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึง ความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษา ระเบียบวินัยในตนเอง	17 (58.6)	12 (41.4)	-	-	-	4.58	0.50	มาก ที่สุด
- ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่าง เพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน เป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	14 (48.3)	8 (27.6)	5 (17.2)	2 (6.9)	-	4.41	0.88	มาก ที่สุด

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มาก ที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยก	14 (48.3)	13 (44.8)	2 (6.9)	-	-	4.51	0.50	มากที่สุด
- ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	16 (55.2)	13 (44.8)	-	-	-	4.55	0.50	มากที่สุด
- การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	16 (55.2)	13 (44.8)	-	-	-	4.55	0.50	มากที่สุด
<b>หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	20 (69.0)	9 (31.0)	-	-	-	4.68	0.47	มากที่สุด
- ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข	18 (62.1)	10 (34.5)	1 (3.4)	-	-	4.64	0.48	มากที่สุด
- ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	19 (65.5)	9 (31.0)	1 (3.4)	-	-	4.67	0.47	มากที่สุด
- จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน	18 (62.1)	10 (34.5)	1 (3.4)	-	-	4.64	0.48	มากที่สุด
- ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น	15 (51.7)	11 (37.9)	1 (3.4)	2 (6.9)	-	4.39	0.83	มากที่สุด

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มาก ที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ</b>								
- การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้าง เครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานใน อนาคต	16 (55.2)	12 (41.4)	1 (3.4)	-	-	4.57	0.50	มาก ที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวาง ขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจ ขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น	16 (42.3)	11 (37.9)	1 (3.4)	1 (3.4)	-	4.50	0.69	มาก ที่สุด
- การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะ และรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า	20 (69.0)	6 (20.7)	3 (10.3)	-	-	4.76	0.42	มาก ที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการ รับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	19 (65.5)	8 (27.6)	2 (6.9)	-	-	4.70	0.46	มาก ที่สุด
- การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อ ข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดีได้	15 (51.7)	9 (31.0)	4 (13.8)	1 (3.4)	-	4.52	0.71	มาก ที่สุด

ตาราง 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ  
อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร  
“ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22 มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย  
ระหว่าง 4.21–5.00 คะแนน ทุกหัวข้อ ดังนี้

#### หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

7.1 ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้  
ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 51.7 มีระดับการประเมินตนเองใน  
ระดับมากที่สุด ร้อยละ 48.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.51

7.2 ท่านเข้าใจและตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษา  
ประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 65.5 มีระดับการประเมินตนเอง  
ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.65



7.3 ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 65.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.65

7.4 การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 55.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 41.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.57

7.5 จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 62.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 31.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 6.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.66

#### **หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี**

7.6 จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเอง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 58.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 41.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.58

7.7 ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 48.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 27.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 17.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 6.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.41

7.8 ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้คนที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยก พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 48.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 6.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.51

7.9 ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 55.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.55

7.10 การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 55.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.55

### **หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี**

7.11 ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 69.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 31.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.68

7.12 ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 62.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.64

7.13 ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 65.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 31.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.67

7.14 จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 62.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.64

7.15 ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับผู้อื่น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 51.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 37.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 6.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.39

### **หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ**

7.16 การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานในอนาคต พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 55.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 41.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.57

7.17 การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวางขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 42.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 37.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง เท่ากับ ระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.50

7.18 การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะและรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 69.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 20.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 10.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.76

7.19 การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 65.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 27.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 6.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.70

7.20 การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 51.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 31.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 13.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 3.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.52

ตาราง 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเด็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 23

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับมากที่สุด	ระดับมาก	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย	ระดับน้อยมาก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน	39 (50.6)	35 (45.5)	3 (3.9)	-	-	4.46	0.57	มากที่สุด
- ท่านเข้าใจและตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษาประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน	39 (50.6)	35 (45.5)	3 (3.9)	-	-	4.46	0.57	มากที่สุด
- ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	41 (53.2)	32 (41.6)	4 (5.2)	-	-	4.48	0.59	มากที่สุด
- การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชน	32 (41.6)	40 (51.9)	5 (6.5)	-	-	4.35	0.60	มากที่สุด
- จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์	45 (58.4)	29 (37.7)	3 (3.9)	-	-	4.54	0.57	มากที่สุด

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มากที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี</b>								
- จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเอง	34 (44.2)	42 (54.5)	1 (1.3)	-	-	4.42	0.52	มากที่สุด
- ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน เป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	29 (37.7)	36 (46.8)	11 (14.3)	1 (1.3)	-	4.20	0.73	มาก
- ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยก	31 (40.3)	43 (55.8)	3 (3.9)	-	-	4.36	0.55	มากที่สุด
- ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	27 (35.1)	44 (57.1)	5 (6.5)	1 (1.3)	-	4.25	0.63	มากที่สุด
- การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	32 (41.6)	44 (57.1)	1 (1.3)	-	-	4.40	0.51	มากที่สุด
<b>หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	39 (50.6)	35 (45.5)	3 (3.9)	-	-	4.46	0.57	มากที่สุด
- ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข	36 (46.8)	37 (48.1)	4 (5.2)	-	-	4.41	0.59	มากที่สุด
- ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	37 (48.1)	39 (50.6)	1 (1.3)	-	-	4.46	0.52	มากที่สุด

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มากที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ จิตสำนึกข้าราชการที่ดี</b>								
- จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการ ดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน	38 (49.4)	34 (44.2)	4 (5.2)	1 (1.3)	-	4.41	0.65	มาก ที่สุด
- ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับ ผู้อื่น	29 (37.7)	35 (45.5)	11 (14.3)	2 (2.6)	-	4.33	0.77	มาก ที่สุด
<b>หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ</b>								
- การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้าง เครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานใน อนาคต	35 (45.5)	38 (49.4)	4 (5.2)	-	-	4.40	0.59	มาก ที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวาง ขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจ ขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น	33 (42.9)	40 (51.9)	3 (3.9)	1 (1.3)	-	4.36	0.62	มาก ที่สุด
- การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะ และรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า	27 (35.1)	49 (63.6)	1 (1.3)	-	-	4.33	0.50	มาก ที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการ รับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	33 (42.9)	41 (53.2)	3 (3.9)	-	-	4.38	0.56	มาก ที่สุด
- การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อ ข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดีได้	36 (46.8)	38 (49.4)	3 (3.9)	-	-	4.42	0.57	มาก ที่สุด

ตาราง 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 23 มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 คะแนน เกือบทุกหัวข้อ ยกเว้น หัวข้อ ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 คะแนน ดังนี้

#### **หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี**

8.1 ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 50.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 45.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.46

8.2 ท่านเข้าใจและตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษาประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 50.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 45.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ย 4.46

8.3 ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 53.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 41.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 5.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.48

8.4 การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 51.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 41.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 6.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.35

8.5 จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 58.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 37.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.54

#### **หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี**

8.6 จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเอง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 54.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 44.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.42

8.7 ท่านยังคงรักษาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 46.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 37.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.20

8.8 ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกรังเกียจ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 55.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 40.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.36

8.9 ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 57.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 35.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.25

8.10 การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 57.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 41.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.40

#### **หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี**

8.11 ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 50.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 45.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.46

8.12 ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 48.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 46.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 5.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.41

8.13 ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 50.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 48.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.46

8.14 จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 49.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 5.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.41

8.15 ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 45.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 37.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.33

#### **หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ**

8.16 การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานในอนาคต พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 49.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 45.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 5.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.40

8.17 การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวางขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 51.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 42.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.36

8.18 การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะและรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 63.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 35.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.33

8.19 การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 53.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 42.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.38

8.20 การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 49.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 46.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.42



ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม  
ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามประเด็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร  
“ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 24

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มากที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน	39 (51.3)	31 (40.8)	6 (7.9)	-	-	4.43	0.63	มากที่สุด
- ท่านเข้าใจและตระหนักในความ รับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษา ประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน	37 (48.7)	33 (43.4)	6 (7.9)	-	-	4.40	0.63	มากที่สุด
- ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ ปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว	40 (52.6)	32 (42.1)	3 (3.9)	1 (1.3)	-	4.46	0.64	มากที่สุด
- การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาค ราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติ ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของ ประชาชน	35 (46.1)	35 (46.1)	6 (7.9)	-	-	4.38	0.63	มากที่สุด
- จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการ เป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติ และศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือ ผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทน พระมหากษัตริย์	46 (60.5)	26 (34.2)	3 (3.9)	1 (1.3)	-	4.53	0.64	มากที่สุด
<b>หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี</b>								
- จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึง ความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษา ระเบียบวินัยในตนเอง	34 (44.7)	34 (44.7)	7 (9.2)	1 (1.3)	-	4.32	0.70	มากที่สุด
- ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่าง เพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน เป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	23 (30.3)	35 (46.1)	16 (21.1)	2 (2.6)	-	4.03	0.79	มาก

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มาก ที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยก	28 (36.8)	40 (52.6)	7 (9.2)	1 (1.3)	-	4.25	0.67	มากที่สุด
- ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิถีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	29 (38.2)	43 (56.6)	3 (3.9)	1 (1.3)	-	4.31	0.61	มากที่สุด
- การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	30 (39.5)	41 (53.9)	4 (5.3)	1 (1.3)	-	4.31	0.63	มากที่สุด
<b>หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี</b>								
- ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	38 (50.0)	34 (44.7)	3 (3.9)	1 (1.3)	-	4.43	0.63	มากที่สุด
- ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข	32 (42.1)	40 (52.6)	3 (3.9)	1 (1.3)	-	4.35	0.62	มากที่สุด
- ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	40 (52.6)	30 (39.5)	5 (6.6)	1 (1.3)	-	4.43	0.67	มากที่สุด
- จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน	38 (50.0)	32 (42.1)	5 (6.6)	1 (1.3)	-	4.40	0.67	มากที่สุด
- ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น	25 (32.9)	39 (51.3)	10 (13.2)	2 (2.6)	-	4.14	0.73	มาก

ประเด็นการประเมินตนเอง	ระดับ มากที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
<b>หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ</b>								
- การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้าง เครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานใน อนาคต	24 (31.6)	48 (63.2)	3 (3.9)	1 (1.3)	-	4.25	0.59	มาก ที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวาง ขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจ ขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น	28 (36.8)	41 (53.9)	5 (6.6)	2 (2.6)	-	4.25	0.69	มาก ที่สุด
- การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะ และรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า	29 (38.2)	36 (47.4)	10 (13.2)	1 (1.3)	-	4.22	0.72	มาก ที่สุด
- การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการ รับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	34 (44.7)	36 (47.4)	4 (5.3)	2 (2.6)	-	4.34	0.70	มาก ที่สุด
- การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อ ข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดีได้	40 (52.6)	30 (39.5)	5 (6.6)	1 (1.3)	-	4.43	0.67	มาก ที่สุด

ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ  
อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ จำแนกตามระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร  
“ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 24 มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย  
ระหว่าง 4.21–5.00 คะแนน เกือบทุกหัวข้อ มี 2 หัวข้อ มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับความเห็นด้วย  
มาก ได้แก่ หัวข้อ ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน  
เป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว และ หัวข้อ ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไป  
เผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 คะแนน ดังนี้

#### หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

9.1 ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้  
ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 51.3 มีระดับการประเมินตนเองใน  
ระดับมากที่สุด ร้อยละ 40.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 7.9 มีระดับการ  
ประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.43

9.2 ท่านเข้าใจและตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษาประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 48.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 43.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 7.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ย 4.40

9.3 ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 52.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 42.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.46

9.4 การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 46.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด เท่ากับ ระดับการประเมินตนเองในระดับมาก และ ร้อยละ 7.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.38

9.5 จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 60.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.53

#### **หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี**

9.6 จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเอง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 44.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด เท่ากับ ระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 9.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.32

9.7 ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 46.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 30.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 21.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.03

9.8 ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยก พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 52.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 36.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 9.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.25

9.9 ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 56.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 38.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.31

9.10 การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงาน และผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 53.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 39.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.31

#### **หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี**

9.11 ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 50.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.43

9.12 ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 52.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 42.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.35

9.13 ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 52.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 39.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 6.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.43

9.14 จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 50.0 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 42.1 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 6.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.40

9.15 ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 51.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 32.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 13.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.14

#### **หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ**

9.16 การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานในอนาคต พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 63.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 31.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.25

9.17 การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวางขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 53.9 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 36.8 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.25

9.18 การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะและรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 47.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 38.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 13.2 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.22

9.19 การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 47.4 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 44.7 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.34

9.20 การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ 52.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 39.5 มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 6.6 มีระดับการประเมินตนเองในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.3 มีระดับการประเมินตนเองในระดับน้อยคะแนนเฉลี่ย 4.43

ส่วนที่ 4 การประเมินปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24

ตาราง 10

จำนวนร้อยละของการประเมินปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”	90 (49.5)	79 (43.4)	12 (6.6)	-	1 (0.5)	4.67	0.66	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 10 จำนวนร้อยละของการประเมินปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ของกรมปศุสัตว์ ในภาพรวม ดังนี้

ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน มีความคิดเห็นต่อประเมินปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ร้อยละ 43.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 6.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยมาก ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ย 4.67

ตาราง 11

จำนวนร้อยละของการประเมินปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ในภาพรวม

การจัดโครงการ	ระดับมากที่สุด	ระดับมาก	ระดับปานกลาง	ระดับน้อย	ระดับน้อยมาก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
- เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	42 (23.1)	117 (64.3)	21 (11.5)	2 (1.1)	-	4.23	0.61	มากที่สุด
- วิทยากรโดยรวมมีเทคนิควิธีการ ถ่ายทอดน่าสนใจสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และกลุ่มผู้เรียน	58 (31.9)	104 (57.1)	19 (10.4)	1 (0.5)	-	4.34	0.63	มากที่สุด
- กิจกรรมการศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสม	67 (36.8)	100 (54.9)	13 (7.1)	2 (1.1)	-	4.37	0.64	มากที่สุด
- บรรยากาศ และกิจกรรมในการ ฝึกอบรมช่วยกระตุ้นการเรียนรู้	66 (26.3)	93 (51.1)	22 (12.1)	-	1 (0.5)	4.39	0.69	มากที่สุด
- สถานที่จัดฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสม	58 (31.9)	96 (52.7)	26 (14.3)	2 (1.1)	-	4.34	0.69	มากที่สุด

การจัดโครงการ	ระดับ มากที่สุด	ระดับ มาก	ระดับ ปาน กลาง	ระดับ น้อย	ระดับ น้อย มาก	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
- ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดโครงการ	55	95	26	5	1	4.26	0.77	มากที่สุด
ฝึกรอบมตลอดหลักสูตรมีความเหมาะสม	(30.2)	(52.2)	(14.3)	(2.7)	(0.5)			
- การบริการ การประสานงานของ	65	102	11	4	-	4.33	0.66	มากที่สุด
เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการ	(35.7)	(56.0)	(6.0)	(2.2)				
- ท่านรู้สึกพึงพอใจในการฝึกรอบม	73	88	20	1	-	4.43	0.67	มากที่สุด
เพียงใด	(40.1)	(48.4)	(11.0)	(0.5)				

ตาราง 11 จำนวนร้อยละของการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ในภาพรวม มีการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบม อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 คะแนน ทุกหัวข้อ ดังนี้

11.1 เนื้อหาหลักสูตรการฝึกรอบมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกรอบม พบว่าข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.3 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 23.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.5 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.23

11.2 วิทยากรโดยรวมมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดนำเสนอสนใจสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และกลุ่มผู้เรียน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 31.9 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 10.4 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.34

11.3 กิจกรรมการศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสม พบว่าข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.9 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 36.8 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.37

11.4 บรรยากาศ และกิจกรรมในการฝึกรอบมช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 26.3 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 12.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกรอบมในระดับน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 4.39



11.5 สถานที่จัดฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสม พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.7 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 31.9 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.3 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 1.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.34

11.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรมีความเหมาะสม พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.2 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 30.2 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 14.3 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับปานกลาง ร้อยละ 2.7 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับน้อย และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 4.26

11.7 การบริการ การประสานงานของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการ พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.0 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 35.7 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.0 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 2.2 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.33

11.8 ท่านรู้สึกพึงพอใจในการฝึกอบรมเพียงใด พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.4 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 40.1 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.0 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 0.5 มีระดับการประเมินปฏิกิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.43

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

การจัดทำแบบติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 3 รุ่น ประจำปีงบประมาณ 2553-2555 เพื่อประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 หลังจากข้าราชการได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งการติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ ครั้งนี้จะได้นำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น ใช้พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐานต่อไป และมีความสอดคล้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสามารถนำแนวทางการติดตามประเมินผลที่ใช้มาปรับปรุงในโอกาสต่อไปและเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ

ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ ของกรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 3 รุ่น โดยรุ่นที่ 22 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 คน, รุ่นที่ 23 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 88 คน และรุ่นที่ 24 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 83 คน รวมจำนวน 211คน โดยได้แบบสอบถามคืนมา 182ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.25 และได้ดำเนินการติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนา ข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ภารกิจ บทบาทหน้าที่ อุดมการณ์และปรัชญาการเป็น ข้าราชการที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และประชาชน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการทำงานร่วมกัน โดยคาดหวังว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้ผ่านการอบรมไปแล้วนั้น จะเป็นข้าราชการที่ดีสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ดังเจตจำนงค์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ข้างต้น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสัมฤทธิ์ของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อได้ทราบผลการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค การนำไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะอื่น ๆ และสามารถนำผลการประเมินติดตามที่ค้นพบมาปรับปรุง หลักสูตร กระบวนการ วิธีการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งนำไปทดลองใช้กับข้าราชการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา เพื่อทดสอบค่าความเที่ยงแบบความคงที่ภายในสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้ทดลองแล้วนี้มาปรับปรุงแก้ไขบางส่วนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-learning)ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 3 การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 4 การประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ และ ส่วนที่ 6 ท่านมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องอะไรบ้าง กรุณาระบุ 1-2 หลักสูตร (ถ้ามี)ลักษณะของข้อความส่วนที่ 1 มีทั้งเติมข้อความ เลือกตอบ และลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 2, ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับข้อมูลส่วนที่ 5 และ ส่วนที่ 6 ลักษณะข้อความคำถามเป็นลักษณะเติมข้อความ

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกอง สำนักในพื้นที่ส่วนกลาง และทางไปรษณีย์ถึงปศุสัตว์จังหวัด 76 จังหวัด ปศุสัตว์เขต 9 เขต พร้อมหนังสือนำส่งจากอธิบดีกรมปศุสัตว์ เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย และให้ตอบแบบสอบถามส่งข้อมูลกลับคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ หรือโทรสาร หรือ E-mail เพื่อให้แบบสอบถามส่งกลับคืนมาได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยเสนอผลการวิจัยตามลำดับ คือ

1. ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์
2. ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.
3. การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”
4. การประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
6. ท่านมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องอะไรบ้าง กรุณาระบุ 1-2 หลักสูตร (ถ้ามี)

## ผลการสำรวจที่ค้นพบสามารถสรุปได้ ดังนี้

### 1. ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.1 เป็นหญิง และร้อยละ 37.9 เป็นชาย มีอายุ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50 อยู่ระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 47.8 อายุต่ำกว่า 30 ปี และร้อยละ 4 อายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีอายุเฉลี่ย 31 ปี อายุน้อยสุด 21 ปี อายุสูงสุด 46 ปี ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ ตำแหน่งปัจจุบันร้อยละ 19.8 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ร้อยละ 18.7 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ 15.9 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ร้อยละ 13.7 ดำรงตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ร้อยละ 4.9 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ร้อยละ 4.4 ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ร้อยละ 3.3 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เท่ากับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ส่วนร้อยละ 2.7 ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ เท่ากับตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และตำแหน่งนิติกร และส่วนที่เหลือประมาณ ร้อยละ 5 ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งนักวิชาการสถิติ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งบรรณารักษ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ และตำแหน่งนายช่างภาพระดับตำแหน่ง ร้อยละ 53.9 เป็นประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 45.6 เป็นประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และ เพียงร้อยละ 0.5 เป็นประเภทวิชาการระดับชำนาญการข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ สังกัดหน่วยงาน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 เป็นหน่วยงานส่วนกลาง รองลงมาคือ หน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด) ร้อยละ 17.0 และหน่วยงานสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 ร้อยละ 3.8 ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์ มีระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 12.6 และมีผู้ที่จบระดับปริญญาโท ร้อยละ 9.3 การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ ร้อยละ 42.3 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 23 ร้อยละ 41.8 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 24 และร้อยละ 15.9 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22

### 2. ความคิดเห็นต่อชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.ประกอบด้วย

2.1 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน มีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา คือ ร้อยละ 22.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 14.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ย 4.43

2.2 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน มีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากเกือบทุกข้อ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 คะแนน ยกเว้น ความคิดเห็นในหัวข้อ การดำเนินเรื่องน่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ ไม่ชวนติดตามให้เรียนรู้ ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 คะแนน เรียงลำดับคะแนน ดังนี้ 1) เนื้อหาหลักสูตรชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความจำเป็นมากต่อการปฏิบัติงานที่ข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องเรียนรู้มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 53.8 คะแนนเฉลี่ย 4.11 คะแนน 2) การสมัครเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. มีการเชื่อมต่อใช้งานง่าย

และรวดเร็วมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 54.4 คะแนนเฉลี่ย 4.01 คะแนน 3) การใช้งานเข้าผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. ใช้งานง่าย และสะดวกมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 53.8 คะแนนเฉลี่ย 3.98 คะแนน 4) ความรู้ที่ได้จากการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตจริงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 59.9 คะแนนเฉลี่ย 3.97 คะแนน 5) แบบทดสอบในการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 57.1 คะแนนเฉลี่ย 3.96 คะแนน 6) เนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้เข้าใจง่าย ชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 58.2 คะแนนเฉลี่ย 3.96 คะแนน 7) การให้คำแนะนำในเบื้องต้นเกี่ยวกับการสมัครเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากส่วนราชการต้นสังกัดมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 55.5 คะแนนเฉลี่ย 3.91 คะแนน 8) การถ่ายทอดเนื้อหาในการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีวิธีการหลากหลาย ทั้งการอธิบาย และยกตัวอย่าง ฯลฯ ทำให้ท่านเข้าใจเนื้อหา ชัดเจนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 56.6 คะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน 9) เนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้ตรงกับความต้องการของท่านมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 59.9 คะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน 10) การเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. มีการออกแบบ จัดวางเมนูต่าง ๆ ของหน้าจออย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 58.2 คะแนนเฉลี่ย 3.89 คะแนน 11) ระยะเวลาในการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 56.0 คะแนนเฉลี่ย 3.86 คะแนน 12) การนำเข้าสู่บทเรียนน่าสนใจ กระตุ้นการเรียนรู้ได้ดีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 51.6 คะแนนเฉลี่ย 3.75 คะแนน 13) ช่องทางการให้บริการการติดต่อประสานงาน ติดตาม ช่วยเหลือ การแก้ปัญหาในระบบ และสนับสนุนระหว่างการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. สะดวกรวดเร็วมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ร้อยละ 42.3 คะแนนเฉลี่ย 3.70 คะแนน 14) การดำเนินเรื่อง นำไปไม่น่าสนใจ ไม่ชวนติดตามให้เรียนรู้มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 33.5 คะแนนเฉลี่ย 3.26 คะแนน

### 3.การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”

3.1 ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน ระดับการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ในภาพรวมทุกรุ่นมีการประเมินตนเองระดับอยู่ในความเห็นด้วยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 คะแนน โดยแยกตามรุ่นดังนี้ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.3 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 17.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากและ ร้อยละ 3.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.90 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 23 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 29.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.66 และ ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 24 มีความคิดเห็นการประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 34.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากและ ร้อยละ 1.3 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เท่ากับความเห็นด้วยในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 4.56

3.2ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมปศุสัตว์จำนวน 182 คน ประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22-24 ซึ่งในภาพรวมทุกหัวข้อ มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับ ความเห็นด้วยมากที่สุดคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 คะแนน โดยเรียงลำดับคะแนนในแต่ละหมวด ดังนี้

3.2.1หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี 1) จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 59.9 คะแนนเฉลี่ย 4.61คะแนน 2) ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุดร้อยละ 54.9 คะแนนเฉลี่ย 4.56 คะแนน 3) ท่านเข้าใจและตระหนักใน ความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษาประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชนมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.2 คะแนนเฉลี่ย 4.54 คะแนน 4) ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคนระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 51.1 มี คะแนนเฉลี่ย 4.53 คะแนน 5) การเรียนรู้อุดมการณ์การทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชนมีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 47.8 คะแนนเฉลี่ย 4.48คะแนน

3.2.2 หมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี 1) จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเองมีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 48.4 คะแนนเฉลี่ย 4.47คะแนน 2) การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถมีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 53.8 คะแนนเฉลี่ย 4.42 คะแนน 3) ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยกมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากร้อยละ 52.7 คะแนนเฉลี่ย 4.41 คะแนน 4) ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 54.9 คะแนนเฉลี่ย 4.39คะแนน 5) ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมีระดับการประเมินตนเองในระดับมาก ร้อยละ 43.4 คะแนนเฉลี่ย 4.37คะแนน

3.2.3 หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี 1) ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 53.3 คะแนนเฉลี่ย 4.53คะแนน 2) ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุดร้อยละ 52.7 คะแนนเฉลี่ย 4.53 คะแนน 3)จากการศึกษาดูงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการ

ดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 51.6 คะแนนเฉลี่ย 4.52 คะแนน 4) ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตาม อรรถภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 47.8 คะแนนเฉลี่ย 4.48 คะแนน 5) ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นมี ระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 46.7 คะแนนเฉลี่ย 4.35คะแนน

3.2.4 หมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ 1) การอบรมหลักสูตรนี้มี ประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้มีระดับการประเมิน ตนเองในระดับมากที่สุดร้อยละ 50.0 คะแนนเฉลี่ย 4.51 คะแนน 2) การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของ การรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ มี ระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 47.3 คะแนนเฉลี่ย 4.47 คะแนน 3) การอบรมทำให้ ท่านมีความรักในหมู่คณะและรู้สึกรักกรมปศุสัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรมปศุสัตว์ให้ เจริญก้าวหน้ามีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.0 คะแนนเฉลี่ย 4.44 คะแนน 4) การ อบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ใน การประสานงานในอนาคตมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 53.8 คะแนนเฉลี่ย 4.41 คะแนน 5) การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวางขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจ ขอบข่ายงานปศุสัตว์ยิ่งขึ้นมีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.5 คะแนนเฉลี่ย 4.39 คะแนน

#### 4. การประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุ ใหม่” รุ่นที่ 22-24

4.1 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คน มีความคิดเห็นต่อประเมิน ปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ร้อยละ 43.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ ร้อยละ 6.6 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยมาก ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ย 4.67 คะแนน

4.2 ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22-24 จำนวน 182 คนมีความคิดเห็นต่อการประเมิน ปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่”ในภาพรวมมีการประเมินปฏิบัติการ ต่อการจัดโครงการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 คะแนนทุกหัวข้อ เรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้ 1) ท่านรู้สึกพึงพอใจในการฝึกอบรมเพียงใดมีระดับการประเมินปฏิบัติการต่อ การจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 48.4 คะแนนเฉลี่ย 4.43 คะแนน 2) บรรยากาศ และ กิจกรรมในการฝึกอบรมช่วยกระตุ้นการเรียนรู้มีระดับการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมใน ระดับมากที่สุด ร้อยละ 51.1 คะแนนเฉลี่ย 4.39 คะแนน 3) กิจกรรมการศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจ พอเพียงมีความเหมาะสมมีระดับการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 54.9 คะแนนเฉลี่ย 4.37คะแนน 4) วิทยากรโดยรวมมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดน่าสนใจสอดคล้องกับ เนื้อหาวิชา และกลุ่มผู้เรียนมีระดับการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 57.1 คะแนนเฉลี่ย 4.34 คะแนน 5) สถานที่จัดฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมมีระดับการประเมิน

ปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก ร้อยละ 52.7 คะแนนเฉลี่ย 4.34 คะแนน 6) การบริการ การประสานงานของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการมีระดับการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก ร้อยละ 56.0 คะแนนเฉลี่ย 4.33คะแนน 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรมีความเหมาะสมมีระดับการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก ร้อยละ 52.2 คะแนนเฉลี่ย 4.26 คะแนน 8) เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมมีระดับการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมในระดับมาก ร้อยละ 64.3 คะแนนเฉลี่ย 4.23คะแนน

## 2. ข้อเสนอแนะ

ผลการติดตามผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ รุ่นที่ 22-24 พบว่า ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.มีการดำเนินเรื่องน่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ ไม่ชวนติดตามให้เรียนรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง สำนักงาน ก.พ. ควรมีการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนการดำเนินเรื่อง ให้มีความน่าสนใจ ชวนให้ผู้เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. ชวนให้นำติดตาม น่าสนใจมากกว่านี้ ส่วนในเรื่อง เนื้อหาหลักสูตรชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความจำเป็นมากต่อการปฏิบัติงานที่ข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องเรียนรู้ การสมัครเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. มีการเชื่อมต่อใช้งานง่าย และรวดเร็ว การใช้งานเข้าผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. ใช้งานง่าย และสะดวกความรู้ที่ได้จากการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตจริงแบบทดสอบในการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้เนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้เข้าใจง่าย ชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียนการให้คำแนะนำในเบื้องต้นเกี่ยวกับการสมัครเรียนรู้อ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากส่วนราชการต้นสังกัดมีความชัดเจน เข้าใจง่ายการถ่ายทอดเนื้อหาในการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีวิธีการหลากหลาย ทั้งการอธิบาย และยกตัวอย่าง ฯลฯ ทำให้ท่านเข้าใจเนื้อหา ชัดเจนเนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้ตรงกับความต้องการของท่านผู้เรียนรู้การเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.พ. มีการออกแบบ จัดวางเมนูต่าง ๆ ของหน้าจออย่างเหมาะสมระยะเวลาในการเรียนรู้ มีความเหมาะสมการนำเข้าสู่บทเรียนน่าสนใจ กระตุ้นการเรียนรู้ได้ดีช่องทางการให้บริการ การติดต่อประสานงาน ติดตาม ช่วยเหลือ การแก้ปัญหาในระบบ และสนับสนุนระหว่างการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. สะดวก รวดเร็วเหล่านี้อยู่ในระดับที่ดีมาก

การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ พบว่า การประเมินตนเอง หลังจากฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ตามหมวดวิชาตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4หมวด ได้แก่ 1) หมวดปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี 2) หมวดการสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี3) หมวด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการที่ดี และ 4) หมวดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีระดับการประเมินตนเองในระดับมากที่สุดทั้ง 4 หมวดวิชา และทุกหัวข้อในแต่และหมวดวิชา เรียงตามลำดับหัวข้อในแต่ละหมวดวิชา ได้แก่ หมวด ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี 1) จากการอบรมสามารถปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ เพราะ



ข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์2) ท่านเข้าใจและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว3) ท่านเข้าใจและตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการที่แท้จริง คือ การรักษาประโยชน์ของแผ่นดินและประชาชน4) ท่านได้เรียนรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของความเป็นข้าราชการ คือการทำงานรับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้าคนนายคน 5) การเรียนรู้คุณธรรมการทำงานของภาคราชการช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นที่พึ่งพาของประชาชนหมวด การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี 1) จากการเรียนรู้ทำให้ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยทางราชการ โดยมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยในตนเอง2) การเรียนรู้ทำให้ท่านมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลืองานของหน่วยงานและผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ท่านได้เรียนรู้และตระหนักถึงการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคีของหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ของผู้คนที่ขัดแย้งและแตกต่าง แต่ไม่รู้สึกแตกแยก 4) ท่านได้เรียนรู้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โดยกล้านำเสนอแนวคิด วิธีปฏิบัติที่ดี และแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา5) ท่านยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นระยะทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวหมวด การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการที่ดี 1) ท่านได้เรียนรู้และเกิดจิตสำนึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง2) ท่านได้นำแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน 3)จากการศึกษาคุณหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สนใจศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน4) ท่านนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข5) ท่านได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นหมวด การพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ 1) การอบรมหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อข้าราชการบรรจุใหม่ สามารถสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีได้2) การอบรมช่วยให้ท่านเห็นคุณค่าของการรับราชการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ3) การอบรมทำให้ท่านมีความรักในหมู่คณะและรู้สึกรักกรมปลุสศัตว์มากขึ้น อยากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรมปลุสศัตว์ให้เจริญก้าวหน้า4) การอบรมช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่ในการประสานงานในอนาคต5) การอบรมช่วยให้ท่านมีสังคมที่กว้างขวางขึ้น รู้จักเพื่อนหลากหลายต่างวิชาชีพ ทำให้เข้าใจขอบข่ายงานปลุสศัตว์ยิ่งขึ้น

ความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” รุ่นที่ 22 ระหว่างวันที่ 13-18 มีนาคม 2554 ณ พื้นที่ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันตก สำนักงานปลุสศัตว์เขต 2 (6 วัน 5 คืน) รุ่นที่ 23 ระหว่างวันที่ 23-29 ธันวาคม 2554 ณ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี (7วัน 6คืน) และ รุ่นที่ 24 ระหว่างวันที่ 26-30 พฤศจิกายน 2555 ณ โรงแรมสิดา รีสอร์ทจังหวัดนครนายก (5 วัน 4 คืน) พบว่า ในภาพรวมข้าราชการบรรจุใหม่มีการประเมินปฏิริยาต่อการจัดโครงการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ในแต่ละหัวข้อ เรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้ 1) ท่านรู้สึกพึงพอใจในการฝึกอบรมเพียงใด2) บรรยากาศ และกิจกรรมในการฝึกอบรมช่วยกระตุ้นการเรียนรู้3) กิจกรรม

การศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสม4) วิทยาการโดยรวมมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดน่าสนใจสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และกลุ่มผู้เรียน5) สถานที่จัดฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสม6) การบริการ การประสานงานของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการ7) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรมีความเหมาะสม8) เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมจะเห็นได้ว่าแต่ละรุ่นจะมีความแตกต่างในเรื่อง บรรยากาศและกิจกรรมในการฝึกอบรมสถานที่จัดฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงวิทยาการรวมทั้งเทคนิควิธีการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา และกลุ่มผู้เรียนตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมไม่มีผลต่อความคิดเห็นของการประเมินปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรม จากผลการวิจัยเห็นได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” มีปฏิบัติการต่อการจัดโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งเรื่องบริการ การประสานงานของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมด้วย

ดังนั้น จากการทำโครงการเจ้าหน้าที่ ได้ทำการประเมินติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 22, 23 และ รุ่นที่ 24 หลังจากข้าราชการได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จะได้นำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการจัดโครงการฝึกอบรม ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการของหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” ให้ตรงตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐาน ทั้งยังสามารถนำแนวทางการติดตามประเมินผลที่ใช้มาปรับปรุงในโอกาสต่อไปและเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป

## บรรณานุกรม

- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *คู่มือดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2556 จาก :[http://www.opsmoac.go.th/download/article/article\\_20110725145506.pdf](http://www.opsmoac.go.th/download/article/article_20110725145506.pdf).
- กระทรวงสาธารณสุข. *การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ*. เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2556: <http://www.dol.go.th/personnel/images/medias/personnel/file/data%20file/book9.pdf>.
- บุญชิตเนติศักดิ์. (2556). *การวิจัยเพื่อการบริหารงานอุตสาหกรรม*. เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2556 จาก: [http://netisak.lpru.ac.th/itech\\_km/ind\\_research\\_sec02.pdf](http://netisak.lpru.ac.th/itech_km/ind_research_sec02.pdf).
- ราชกิจจานุเบกษา. *กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553*. เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก ลงวันที่ 2 เมษายน 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือดำเนินการ เรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัทไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *แนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ*. เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2556 จาก : <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/Newgov%20anno.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท โกลบอลอินเทอร์เน็ตคอมมิวนิเคชั่น จำกัด.
- สำนักงาน ก.พ.. *หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ocsc e-Learning System (Power by Chula ELS) Windows Internet Explorer*. เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2556 จาก : <http://ocsc2.chulaonline.net/main/MainNewGen.asp>.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2551). *คู่มือวิทยากรการฝึกอบรม หลักสูตร การติดตามและประเมินผล* (ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ศูนย์ประเมินผล สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.

# ภาคผนวก