



การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

Training Evaluation of Civil Servants Orientation of Southern Border Provinces

จารุพัชร์ คุรุตาประภา

Jaruphat Kurutaprapa

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2566



การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

Training Evaluation of Civil Servants Orientation of Southern Border Provinces

จารุพัชร์ คุรุตาประภา

Jaruphat Kurutaprapa

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2566

ชื่อสารนิพนธ์ การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ
พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นางสาวจารุพัชร์ คุรุตาประภา

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารณา หลีกภัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นางสาวจารุพัชร์ คุรุตาประภา
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบประเมินการเรียนรู้ก่อนและหลัง การฝึกอบรม แบบสอบถามความคิดเห็นในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ภายหลังจากการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจ ผลการต่อการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด การประเมินการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้หลังการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับภายหลัง การฝึกอบรม มีการประเมินพฤติกรรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นตรงกันว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ องค์กรและการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมากที่สุด

Minor Thesis Title: Training Evaluation of Civil Servants Orientation of Southern Border Provinces
Author: Miss Jaruphat Kurutaprapa
Major: Public Administration
Academic Year: 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were to assess reactions, assess learning, assess behavior and evaluate the results from the civil servant orientation course training for government employees and local employees before starting to work in the southern border provinces by applying the Kirkpatrick model. The population used in the research was 398 people who attended the orientation course for civil servants, government employees, and local employees before starting work in the southern border provinces in the fiscal year 2021. The research tools were the satisfaction questionnaire, a learning evaluation form before and after the training, a questionnaire on the application of knowledge gained in work and coexistence in a multicultural society and a questionnaire on the benefits that the organization received after the training, the data were analyzed using percentage, mean and standard deviation and analyzing knowledge before and after training by comparing average scores.

The study found that by assessing the reaction, participants were satisfied with the training results. Overall, it was at the highest level. Learning evaluation found that the participants had knowledge after training that increased significantly at the level of 0.05 for behavior assessment participants expressed their opinions on the application of knowledge to work and coexistence in a multicultural society. Overall, it was at the highest level and evaluating the results that occur in the organization saw that the participants, commander and colleagues or subordinates, there was a consensus that the training would benefit the organization and the organization's operations to drive problem-solving and development in the southern border provinces at the highest level.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ และดูแลเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจ และมี ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นในการทำวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์ ที่กรุณาสละเวลามาร่วมเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤชชดา เทพยากุล ดร.สิริวิทย์ อิศโร และ ดร.ตวันวิศ สุวรรณวงศ์ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัย ตลอดจนครอบครัว เพื่อน พี่น้องปรีญาโทรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจกันเสมอมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

หากประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับทุกท่าน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ ตลอดจนบิดา มารดา คณาจารย์ เพื่อน ๆ พี่น้อง และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จารุพัชร์ คุรุตาประภา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์.....	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	10
2.2 การประเมินโครงการฝึกอบรม	16
2.3 รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....	23
2.4 การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค	25
2.5 แนวทางการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วน ท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	36
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
3.1 การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค	49
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	60
3.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	62
บทที่ 4 ผลการศึกษา	64
4.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation).....	64
4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)	88
4.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation).....	90
4.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)	97
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
5.1 สรุปผลการศึกษา	118
5.2 อภิปรายผล	129
5.3 ข้อเสนอแนะ	133
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	141
ภาคผนวก ข. กำหนดการกิจกรรมอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	157
ประวัติผู้เขียน.....	160

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก	44
2	การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก	50
3	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	57
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5	65
5	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5	69
6	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ รุ่นที่ 1 - 5	73
7	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน รุ่นที่ 1 - 5	77
8	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5	81
9	ผลการประเมินความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 - 5	85
10	ผลการเปรียบเทียบความรู้ระหว่างก่อนและหลังอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 - 5 ด้วยวิธีการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระจากกัน (Paired Samples t-test)	88
11	ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	91

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	94
13	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	95
14	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	96
15	ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 - 5	98
16	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	100
17	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	102
18	ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	104
19	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	106
20	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	108
21	ทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	110
22	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	113
23	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	115

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการในการฝึกอบรม	16
2 รูปแบบการตรวจสอบ การประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	22
3 ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นการประเมินกับระยะเวลาฝึกอบรม ของการดำเนินโครงการตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค	36
4 กรอบแนวคิดการวิจัย	47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และเชื่อมโยงต่อการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ อีกทั้งเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาศักยภาพ ทักษะการทำงาน และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ โดยที่ผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยการฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการพัฒนาศักยภาพหรือเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นเพิ่มพูนด้านความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (จุฑามณี ตรีกุลมฤตา, 2544; สมคิด บางโม, 2544) ทั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และทัศนคติตามที่องค์กรต้องการหรือคาดหวัง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (ฤชุตา เทพยากุล, 2562) หน่วยงานภาครัฐจึงใช้การฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ (สำนักงาน ก.พ., ม.ม.ป.)

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางตอนใต้สุดของประเทศไทย ติดต่อกับประเทศมาเลเซีย เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษกว่าพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ กล่าวคือ ประชากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม และชาวต่างประเทศที่นับถือศาสนาอิสลาม มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภาษาท้องถิ่นของตนเอง (อารง สุทธาศาสน์, 2544) และความแตกต่างเหล่านี้ถูกนำมาเป็นเงื่อนไขในการก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างภาครัฐและประชาชน โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการเกิดสถานการณ์

ความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างและความไม่เข้าใจ ด้านประวัติศาสตร์ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านวัฒนธรรม ภาษา และศาสนา ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา นำไปสู่การดำเนินนโยบายบางอย่างของรัฐที่ขัดต่อวิถีชีวิตของคนในพื้นที่และประชาชนในพื้นที่ ไม่ได้รับความยุติธรรมจากภาครัฐ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐบางคนใช้อำนาจไปในทางที่ผิด สอดคล้องกับการวิเคราะห์สาเหตุตามทฤษฎี Structural-Functionalism ซึ่งให้เห็นว่า ความแตกต่างทางประวัติศาสตร์ วิธีการดำรงชีวิต และการนับถือศาสนา เป็นผลให้การปฏิบัติต่อนั้นนำไปสู่สถานะที่แปลกแยกระหว่างกลไก “อำนาจรัฐ” กับประชาชน “มุสลิม” ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน (บุญเอื้อ บุญฤทธิ์, 2556; นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2556) จึงเป็นความท้าทาย ในการพัฒนาหลายประการที่ยากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่รัฐ ต้องรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน/ภารกิจ และงานมวลชน ตลอดจนการได้รับความร่วมมือ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมีความสำคัญต่อผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกัน และเมื่อนโยบายการพัฒนา ประเทศในมิติต่าง ๆ ไม่สอดคล้องไปกับวัฒนธรรม ภาษา และศาสนาของประชาชนชาวมุสลิม ย่อมมีผลทำให้เกิดความขัดแย้งและปัญหารุนแรง (บงกช เทพจारी, 2552)

สอดคล้องกับหลักรัฐประศาสนโยบายสำหรับผู้ปฏิบัติราชการในมณฑลปัตตานี ที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้พระราชทานไว้ เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2466 โดยชี้ให้เห็นว่า “ข้าราชการที่จะแต่งตั้งออกไปประจำตำแหน่งในมณฑลปัตตานี พึงเลือกเฟ้น แต่คนที่มีนิสัยซื่อสัตย์ สุจริต สงบเสถียร เยือกเย็น มิใช่สักแต่ว่าส่งไปบรรจุให้เต็มตำแหน่ง หรือส่งไปเป็นการลงโทษเพราะเลว เมื่อส่งไปแล้วต้องสั่งสอนชี้แจงให้รู้ลักษณะทางการอันพึง ประพฤติระมัดระวัง ผู้ใหญ่ในท้องที่พึงสอดส่อง ฝึกอบรมกันต่อ ๆ ไปในคุณธรรมเหล่านั้นเนื่อง ๆ ใช้แต่คอยให้พลาดพลั้งลงไปก่อน แล้วจึงลงโทษ” (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2547) และ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ได้เคยพระราชทานยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ซึ่งเน้นย้ำให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนใต้อย่างยั่งยืนนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับพื้นที่

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในฐานะหน่วยงาน ที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (9) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน และบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฝ่ายพลเรือน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ วิถีชีวิตของประชาชน และบริบทของพื้นที่

นั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้ง ส่งเสริม ให้มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงตนและการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม จึงจัดให้มีการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่บรรจุ แต่งตั้ง หรือโอนย้ายทุกระดับ ทุกตำแหน่งที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (สพจ.) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้พัฒนา หลักสูตรและดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการลดหรือขจัด เงื่อนไขใหม่ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการนำไปสู่การก่อเหตุความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความ ความเข้าใจ ตั้งแต่เรื่องประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมไปถึงการเสริมสร้างทักษะการดำรงตน และการอยู่ร่วมกัน ในสังคมพหุวัฒนธรรม และในกระบวนการฝึกอบรม การประเมินผลคือส่วนสำคัญที่สามารถบ่งชี้ ว่าการฝึกอบรมที่ดำเนินอยู่นั้นมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมาย และเป็นประโยชน์ต่อพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการดำเนินการที่ผ่านมาผลการฝึกอบรมสะท้อนเพียงความพึงพอใจ และความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งยังไม่สามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์ ผลกระทบ ที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ต่อองค์กร และพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้เท่าที่ควร

ดังนั้น เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ให้ประโยชน์อย่างไร และใครได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้บ้าง การประเมิน โครงการฝึกอบรม จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการฝึกอบรม โดยการประเมินที่ดีควรมีแนวทางในการประเมินและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่ง สารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำ และสามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ หรือ เรียกว่า “ข้อมูลย้อนกลับ” (Feedback) ของกระบวนการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมิน โครงการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาคุณค่า ความคุ้มค่า และประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ ทราบถึง ข้อดี ข้อด้อย ที่จะต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจน

การตรวจสอบว่าโครงการดำเนินไปในแนวทางที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำไปสู่การใช้ข้อมูล เพื่อพิจารณา ตัดสินใจรูปแบบและวิธีการในการฝึกอบรม และนำไปสู่การกำหนดนโยบายอื่น ๆ สำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป ซึ่งการประเมิน โครงการฝึกอบรมมีรูปแบบที่หลากหลาย สามารถเลือกใช้รูปแบบการประเมินโดยพิจารณาได้จาก ความสอดคล้องระหว่างแนวคิด ของรูปแบบการประเมินกับประเด็นการประเมิน และวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการประเมินว่าเป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า ประเมินเพื่อสรุปผลเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ หรือประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนั้น รูปแบบ การประเมินที่เหมาะสม จึงต้องตัดสินใจจากองค์ประกอบหลายด้าน ทั้งความต้องการสารสนเทศ ของผู้ประเมิน วัตถุประสงค์ของการประเมิน ข้อจำกัดของรูปแบบ ข้อจำกัดของการประเมิน และข้อจำกัดด้านเวลา ผู้วิจัยจึงสนใจการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง การใช้รูปแบบการประเมิน 3 ประการ คือ

1. การประเมินเพื่อให้ทราบว่าโครงการฝึกอบรมนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์/ เป้าหมายขององค์กร หรือเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง
 2. โครงการฝึกอบรมนั้นควรยุติการฝึกอบรมชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินต่อไป
 3. เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการฝึกอบรม
- ในอนาคต (พิชิต ฤทธิจรรย์, 2557)

รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) หรือรูปแบบการประเมิน ประสิทธิภาพการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ (1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ ฝึกอบรม (2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) (3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าภายหลัง การฝึกอบรมผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมหรือไม่ และ (4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Kirkpatrick, 1998) เริ่มนิยมใช้ ในหน่วยงานราชการที่มีภารกิจหลักในการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นรูปแบบการประเมินนี้สนใจ ประเด็นการได้ (ได้เอง ได้ให้ ได้ใช้) เหมาะกับโครงการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเฉพาะผลของโครงการ

และมีการประเมินระหว่างและเมื่อสิ้นสุดโครงการเท่านั้น (พิสนุ พงศรี, 2553) จะเห็นได้ว่ารูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) มีกระบวนการไปถึงการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงหลังการฝึกอบรมสิ้นสุดไประยะหนึ่ง นับว่าเป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นระบบ กระบวนการครบถ้วน และสามารถประเมินในทางที่ลึกได้มากกว่ารูปแบบอื่น ๆ (ธเนศ เกิดขำ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่นำไปสู่การนำไปใช้ และผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศจากการฝึกอบรมทั้งด้านความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ซึ่งเป็นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารว่าโครงการดังกล่าวควรดำเนินต่อไปหรือควรยุติไว้ชั่วคราว ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บริบทของพื้นที่อีกด้วย

1.2 คำถามการวิจัย

ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ในชั้นปฏิกิริยา (Reaction) ชั้นการเรียนรู้ (Learning) ชั้นพฤติกรรม (Behavior) และชั้นผลลัพธ์ (Result) ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้

4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ (Results) จากการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการประเมินโครงการสามารถใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการทบทวนการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 จำนวน 398 คน มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) การประเมินปฏิกริยา (Reaction Evaluation) และการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 จำนวน 398 คน

2) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยใช้สูตร (Taro Yamane) กลุ่มตัวอย่าง 223 คน จากประชากร 398 คน

3) การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยคัดเลือกจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นคณะกรรมการรุ่นที่ 1 - 5 จำนวน 50 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน และเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 150 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกระหว่างการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม

2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามหมวดวิชาที่หลักสูตรกำหนดอย่างไรบ้าง

3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ จากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม เช่นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result Evaluation) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรของผู้เข้ารับการอบรมอย่างไรบ้าง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล

รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) หมายถึง รูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ระดับ คือ การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และการประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) รายละเอียดดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามหมวดวิชาที่หลักสูตรกำหนด โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) หมายถึง การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปในการปฏิบัติงานและการดำรงตนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ดังนี้

3.1 ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน ภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย

3.2 ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่น อย่างถ่องแท้

3.3 ทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

4. การประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) หมายถึง การประเมินผลจากการฝึกอบรมว่าเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง และการปฏิบัติงานนั้น ๆ ส่งผลหรือมีส่วนในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้มากน้อยเพียงใด อย่างไร โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ

สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง ส่วนราชการภายในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (8) เสนอแนะมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่อคณะรัฐมนตรี และ 9 (9) เสนอแนะหรือแนะนำต่อหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งดำเนินการให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐฝ่ายพลเรือน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของประชาชน

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียกโดยย่อ “ศอ.บต.” หมายถึง ส่วนราชการรูปแบบเฉพาะที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สพจ.) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของพื้นที่ ตลอดจนการปฏิบัติงานและการดำรงตน อยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมและนโยบายการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำไปสู่การลดเงื่อนไขระหว่างภาครัฐและประชาชน และการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.2 การประเมินโครงการฝึกอบรม

2.3 รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

2.4 การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค

2.5 แนวทางการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ Carter V. Good (1973, อ้างถึงใน น้อย ศิริโชติ, 2524) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะ และความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนเรียนทักษะ และความรู้ในสถาบันการศึกษาทั่วไป

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ การสร้างทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวัง โดยมุ่งเน้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเตรียมคนให้พร้อมที่จะขึ้นไปรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น

Goldstein & Ford (2002, อ้างถึงใน ชูชัย สมิติโกร, 2556) ให้ความหมายของการฝึกอบรมบุคลากร คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2558) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดระเบียบเพื่อการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีที่เป็นระบบเพื่อการถ่ายโอนความรู้ เทคนิคให้แก่บุคคลให้สามารถทำงานที่จำเพาะด้วยความเชี่ยวชาญ

สมคิด บางโม (2558) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล

บุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2560) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในการทำงาน รวมทั้งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความรู้เฉพาะ ทักษะ ทัศนคติ หรือพฤติกรรม

จากความหมายของการฝึกอบรมต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) เพื่อเกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ตลอดจนเป็นการพัฒนาต่อยอดก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

Wexley & Latham (2002, อ้างถึงใน ชูชัย สมิติโกร, 2556) กล่าวว่าไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการดังต่อไปนี้

1) เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร จุดแข็งจุดอ่อนในการทำงานของตนเอง การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร ฯลฯ

2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job skill) โดยอาจเป็นทักษะเฉพาะทางวิชาชีพด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาชาลูกน้อง ฯลฯ

3) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งจะมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นก็อาจจะใช้ความรู้และความสามารถของตนเองได้ไม่เต็มที่ ซึ่งส่งผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

2.1.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือการบริหารชนิดหนึ่ง ที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรจะตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ขององค์การ ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2556)

1) ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร โดยการฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ และสามารถลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ

3) ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน

4) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคล ลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การร้องทุกข์ และสิ่งอื่น ๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

5) ช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ลูกค้า

6) ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต โดยการฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีบุคลากรบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน

7) เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรก่อนการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8) ช่วยเพิ่มความทันสมัยด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน ให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้

9) ช่วยให้องค์กรเกิดความราบรื่น และลดความขัดแย้งในการประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร

10) ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

2.1.4 กระบวนการในการฝึกอบรม

นักวิชาการด้านการฝึกอบรมพยายามคิดค้นขั้นตอน กระบวนการ ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสรุปสาระสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544; สมคิด บางโม, 2558)

ขั้นที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Investigate & Analyse Training Needs)

ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การที่องค์กรมีปัญหาและอุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใด แล้วสามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการแรกในการฝึกอบรม เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่จะดำเนินการจัดการฝึกอบรมหรือที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ว่าจะสามารถใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนให้เป็นไปตามที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการ หรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมหรือไม่ในการแก้ “ปัญหา” ที่เกิดขึ้น จึงต้องมีการสำรวจข้อมูลอย่างถี่ถ้วน แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าเกิดจากสาเหตุใด สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือไม่ เพราะไม่ใช่ปัญหาทุกเรื่องจะสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมเสมอไป

ขั้นที่ 2 การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (Design Training)

เมื่อศึกษา ค้นหาสาเหตุของปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมได้เรียบร้อยแล้ว ต้องนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างเป็นหลักสูตรที่ใช้ในการดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวแล้ว ซึ่งขั้นตอนในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

- 1) ระบุสภาพปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมให้ชัดเจน เพื่อให้เห็นถึงสภาพปัญหา เหตุผล และความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อกำหนดกรอบการฝึกอบรม
- 3) กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ว่าควรมีเนื้อหาวิชาใดบ้าง และระยะเวลาที่จะใช้ในแต่ละวิชา ซึ่งระยะเวลาที่จะใช้มีความสัมพันธ์ความสำคัญของวิชานั้น ๆ ตลอดจนปริมาณเนื้อหาที่จะส่งผลต่อความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมาย
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ตลอดจนประเด็นต่าง ๆ ตามรายวิชาที่กำหนดไว้นั้น โดยขั้นตอนนี้ต้องคำนึงถึงเทคนิคการฝึกอบรม ที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้การฝึกอบรมนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จ
- 5) กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน โดยมีการระบุคุณสมบัติให้ครบถ้วน
- 6) ผลที่คาดว่าจะได้รับ เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วคาดว่าจะได้รับผลอะไรบ้าง
- 7) วิธีการที่จะใช้ประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อจะใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ว่าการฝึกอบรมนั้น หากจัดขึ้นแล้วจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 8) งบประมาณ
- 9) การรับรองผลการฝึกอบรม ว่าจะมีการรับรองผลหรือไม่ หากมีจะใช้เกณฑ์อะไรในการพิจารณารับรองผลนั้น ๆ
- 10) การกำหนดรายละเอียดอื่น ๆ เช่น ช่วงระยะเวลาของการจัดฝึกอบรม สถานที่ ผู้รับผิดชอบ ข้อมูลการติดต่อ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การจัดดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training)

เป็นขั้นตอนที่เริ่มตั้งแต่การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม ตลอดจนการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้สร้างหรือพัฒนาไว้ ไปจนถึงเมื่อการดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการ (2) ระยะฝึกอบรม (3) ระยะหลังการฝึกอบรม ซึ่งต้องใช้การประสานงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรม (Assess Effectiveness of Training)

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม เพื่อวัดและประเมินผลว่าการฝึกอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การฝึกอบรมนั้น ๆ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายอย่างไร มีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่ มีความคุ้มค่าหรือไม่ และผลที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมนั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรอย่างไรบ้าง ซึ่งในการประเมินผลการฝึกอบรม สามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปจนถึงเมื่อผ่านการฝึกอบรมไประยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ทดลองนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานจริง ซึ่งบางครั้งจะเรียกการประเมินผลแบบนี้ว่า การติดตามผลการฝึกอบรม (Follow - up study) เมื่อได้ทราบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว ข้อมูลนี้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดดำเนินการฝึกอบรมอื่น ๆ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรนั้น ๆ ต่อไปในอนาคตอีกด้วย นอกจากนี้ผลการประเมินการฝึกอบรมนี้ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมอีกด้วย



ภาพประกอบ 1 กระบวนการในการฝึกอบรม
ที่มา: จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544

2.2 การประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หรือการประเมินผลโครงการ ได้มีนักวิชาการกำหนดนิยาม ความหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ ประเภท และเครื่องมือสำหรับการประเมินผล การฝึกอบรมไว้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2540) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม อาจสรุปสาระสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) การประเมินผลในการฝึกอบรมเป็นการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมก่อนที่ได้รับฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมว่าเกิดผลแตกต่างกันอย่างไร
- 2) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นการเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในระดับที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) พิจารณาตัดสินถึงผลการฝึกอบรมที่ออกมาเป็นทีพอใจ ไม่พอใจ เพียงไร เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขในการอบรมครั้งต่อไป

อุทุมพร (ทองอุไร) จามรมาน (2533) ให้ความหมายของการประเมินผล โครงการฝึกอบรม แฝงความหมายทั้งการประเมินกระบวนการฝึกอบรม และการประเมินผล ของการฝึกอบรม ดังนั้น การประเมินการฝึกอบรมเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์โครงการอบรม ที่จัดขึ้นว่า สามารถจัดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร ประเมินวิทยากร ว่ามีความเหมาะสมกับรายวิชานั้น ๆ มากน้อยเพียงไร ประเมินหลักสูตรที่จัดว่าเหมาะสม อกับความต้องการของหน่วยงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากน้อยเพียงไร ประเมินการอบรม ว่าสอดคล้องตามตารางอบรมมากน้อยเพียงไร และประเมินผลการอบรมว่า สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และสอดคล้องกับเกณฑ์เชิงคุณภาพและมาตรฐานมากน้อยเพียงไร

พิสนุ พองศรี (2553) ให้ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้สารสนเทศจากการวัดตามตัวชี้วัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ แล้วตัดสินว่ามีประโยชน์หรือไม่ คุ่มค่าเพียงใด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ต่าง ๆ และปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ญาณี อมฤตฤดี (2546) ให้ความหมายของการประเมินโครงการ ฝึกอบรม หมายถึง การประเมินว่าผลที่ได้จากการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องให้ ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงหรือต่ำกว่า ความคาดหวังขององค์กร นักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประเมิน ไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และวางแผนการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป ผลของการประเมิน จึงเปรียบเสมือนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะไปปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อการฝึกอบรม (Input) ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สุทิสา น้อมรักษา (2554) ได้สรุปความหมายของการประเมินโครงการ ฝึกอบรม ว่าเป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรม (Output) กับวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรม โดยอาจวัดจากปฏิกิริยา (Reaction) ที่มีต่อโครงการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน (Job behavior) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนจนทำให้ทราบว่า การจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์ คุ่มค่า และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ หรือควรปรับปรุงหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2554) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงการฝึกอบรม ว่าเป็นการวางแผนและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ตลอดจนมีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อที่จะแก้ไขและปรับปรุงให้โครงการสามารถดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับ ชูชัย สมितिไกร (2546) ที่ให้ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม และนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและสารสนเทศ เปรียบเทียบว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมต่อไป

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

กระบวนการหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการฝึกอบรม คือ การประเมินผล ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการฝึกอบรม และมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

Robinson (1989, อ้างถึงใน ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2554) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ตรวจสอบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดหรือไม่
- 2) เป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงในการฝึกอบรม เช่น วิธีการดำเนินงาน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร และตารางเวลา เป็นต้น

3) ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับประโยชน์ หรือผลลัพธ์ที่ได้รับ

4) วิจัยว่าผู้เข้ารับการอบรมทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด

5) รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรมในอนาคต เช่น เหตุผลหรือความสำคัญของการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม และความประทับใจในโครงการฝึกอบรม เป็นต้น

สมคิด บางโม (2558) ระบุว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1) เพื่อประเมินความคุ้มค่าของโครงการ และตรวจสอบว่าการฝึกอบรมนั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ

2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโครงการ ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้บริหารโครงการมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจที่ถูกต้อง

3) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแผน นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

4) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม

5) เพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของโครงการฝึกอบรม

จุฑารัตน์ ทนชัย (2552) ระบุว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) การตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

2) ค้นหาจุดดีและจุดที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นด้านวิธีการนำเสนอ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร และตารางเวลาของการฝึกอบรม

3) ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม

4) รวบรวมข้อมูลซึ่งจะช่วยในการจัดการฝึกอบรมในอนาคต

5) เพื่อดูความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา และหลักสูตรว่าเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ อย่างไร

6) เพื่อดูผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมว่าเข้าใจและพัฒนาศักยภาพ หลังจากการอบรมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อกระบวนการ ฝึกอบรม ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ทำให้ทราบถึงผลของการจัดการฝึกอบรม และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และดำเนินการในกระบวนการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ต่อไป ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของโครงการฝึกอบรมที่กำหนดไว้หรือไม่ และการดำเนินโครงการมีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

2) เพื่อทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่องของโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารโครงการฝึกอบรมในอนาคต

3) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและหน่วยงาน จัดการฝึกอบรม เช่น เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

4) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.2.3 กระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและได้ผลที่น่าเชื่อถือ จะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Input)

1.1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยมีการวิเคราะห์ หาความจำเป็นในการฝึกอบรม และวิเคราะห์ว่าความจำเป็นดังกล่าว สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่

1.2) วัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรม ควรสอดคล้องกับ ความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่ และกำหนดในลักษณะที่สามารถจะประเมินผลได้หรือไม่

1.3) โครงการและกำหนดการฝึกอบรม โดยการกำหนดหัวข้อวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และวัตถุประสงค์ของแต่ละรายวิชาควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนการกำหนดระยะเวลาของแต่ละรายวิชา เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม และการจัดลำดับของหัวข้อวิชา ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชาของวิชานั้น ๆ

1.4) เอกสารการฝึกอบรม ที่แจกให้ก่อนการฝึกอบรมเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่

1.5) การคัดเลือกวิทยากร ต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยาย มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยาย

1.6) การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมเหมาะสมหรือไม่

1.7) การคัดเลือกสถานที่จัดฝึกอบรม และ/หรือ สถานที่ศึกษา/ดูงานของโครงการฝึกอบรมดังกล่าว เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการฝึกอบรมโครงการดังกล่าว

2) กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process)

2.1) วิทยากร โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาให้ผู้เข้าอบรม สัมมนาทราบ มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชานั้น ๆ และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2.2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อการฝึกอบรม โดยมีการซักถาม แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความร่วมมือร่วมในการฝึกอบรม

2.3) เอกสารประกอบการบรรยาย เนื้อหาสาระของเอกสารประกอบการอบรมสัมมนาสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชานั้นหรือไม่

2.4) สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

- การจัดสถานที่อบรมสัมมนา โต๊ะ เก้าอี้ รูปแบบการจัดห้องเรียนเหมาะสมหรือไม่

- อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศเหมาะสมหรือไม่

- แสงสว่างเพียงพอหรือไม่

- เสียงดังชัดเจนหรือไม่

- อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมสัมมนามีเพียงพอหรือไม่

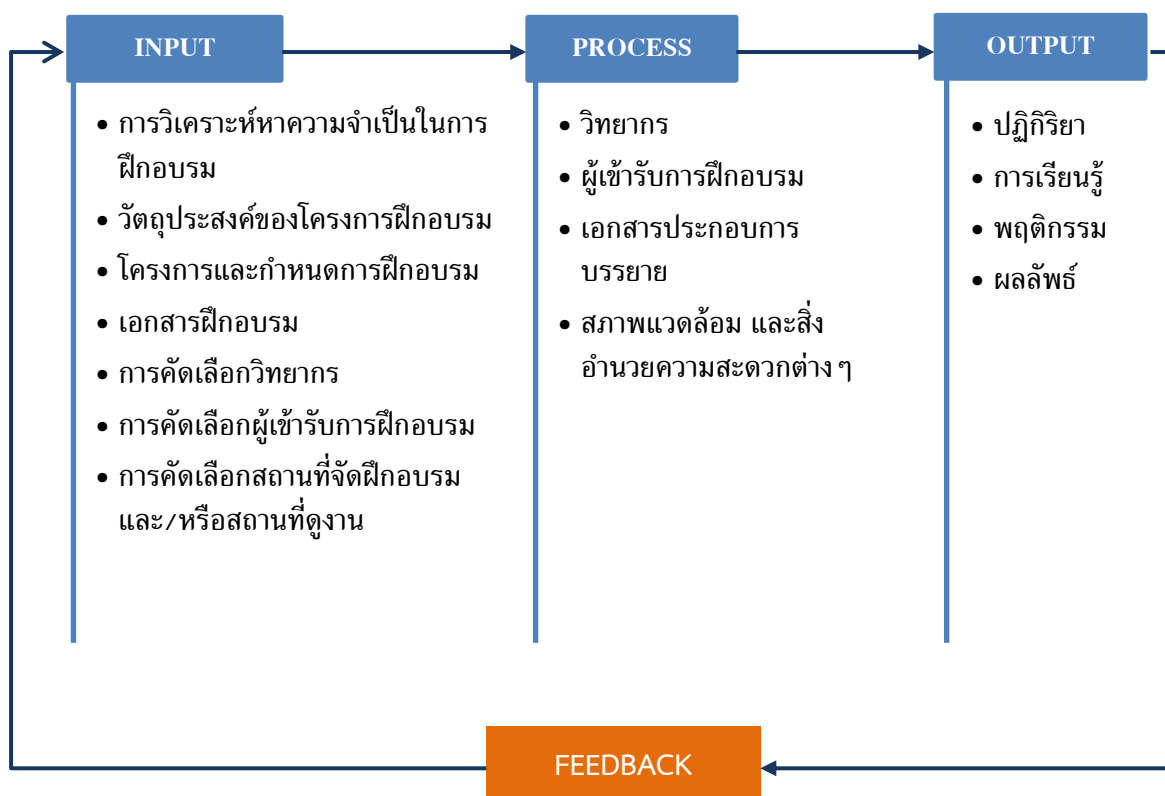
3) ผลจากการอบรม (Output)

3.1) การเรียนรู้ (Learning) ผู้เข้าอบรมสัมมนาเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่

3.2) ปฏิกริยา (Reaction) ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าทุกหัวข้อในหลักสูตรการฝึกอบรม และการดำเนินการฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่

3.3) พฤติกรรม (Behavior) ผู้เข้าอบรมสัมมนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยการนำเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมในครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

3.4) ผลลัพธ์ (Result) การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีผลต่อหน่วยงานอย่างไร และเกิดประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลต่อหน่วยงานเพิ่มขึ้นหรือไม่



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการตรวจสอบ การประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
ที่มา: ชาญ สวัสดิ์สาลี, 2544

2.3 รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงการและทฤษฎีต่างๆ มีรูปแบบหรือแบบจำลอง (Models) สำหรับการประเมินโครงการฝึกอบรมที่นักวิชาการได้สรุปไว้ ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547)

2.3.1 การประเมินโครงการแบบ CIPP

เป็นรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม ตามแนวคิดของ Stufflebeam and Guba (1971 อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547) มุ่งเน้นการให้ข้อค้นพบและข้อสารสนเทศ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ (Decision alternative) โดยการทำประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินผลพื้นฐานเกี่ยวกับในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาโครงการ ระบุค้นหาความจำเป็นและการออกแบบเหตุผลความเป็นมาของโครงการ เกี่ยวกับสภาวะ/โครงการต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ และนำมาเปรียบเทียบกับโครงการหรือแผนงานที่ควรจะเป็น ตลอดจนการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น

2) การประเมินผลปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อค้นหาองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3) การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการกิจกรรมโครงการ ว่าในขณะที่ดำเนินโครงการนั้น เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนของโครงการที่จะนำไปสู่การพัฒนาโครงการที่แท้จริง

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดก่อนดำเนินโครงการ ขณะที่ดำเนินโครงการ และหลังจากที่เสร็จสิ้นโครงการ หรือประเมินหลังจากที่รับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือน เพื่อวัดผลว่าผลผลิตเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่จะใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการว่าควรจะทำต่อไป ปรับปรุงแก้ไขอย่างไร หรือยุติโครงการไว้ชั่วคราว

2.3.2 รูปแบบการประเมินของ Parker

Treadway Parker (1984 อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547) มองรูปแบบการประเมินในแง่ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวิเคราะห์ 4 กลุ่ม ดังนี้

1) การปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึงการประเมินว่าผู้เข้าร่วมโครงการได้ปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยมุ่งประเมินว่าโครงการได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมาน้อยเพียงใด ซึ่งดูได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในขณะทำงาน (On the job behavior)

2) การปฏิบัติงานกลุ่ม (Group performance) เป็นการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่มีต่อกลุ่มที่ผู้เข้าอบรมต้องทำงานร่วมกัน หรือผลของโครงการต่อองค์การ

3) ความพอใจของผู้เข้าร่วม (Participants satisfaction) เป็นการประเมินว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความพอใจต่อโครงการในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เช่น เนื้อหาของโครงการ วิธีการฝึกอบรม ทักษะที่เรียนรู้อย่างไร

4) ความรู้ที่ผู้เข้าร่วมได้รับ (Participants knowledge gained) การประเมินผลจะช่วยให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้มากน้อยเพียงใด เช่น หลักการ ทฤษฎี ทักษะ เทคนิค เป็นต้น

โดยรูปแบบการประเมินของ Parker มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจและความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มากกว่าการประเมินความสามารถในการประยุกต์ความรู้หรือสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการโครงการนั้น ๆ

2.3.3 รูปแบบการประเมินผลแบบไคโร

รูปแบบการประเมินผลไคโร (CIRO) มาจากแนวความคิดของ Peter Warr, Michal Bird and Neil Rackham ที่แบ่งการประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547)

1) การประเมินบริบท (Context) เป็นการประเมินผลที่อาศัยการเก็บและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการดำเนินงานปัจจุบัน ว่าจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมหรือไม่

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นการประเมินผลที่อาศัยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อศึกษาทางเลือกระหว่างปัจจัยนำเข้าของโครงการฝึกอบรม ว่ามีทรัพยากรอะไรบ้าง และจะใช้อย่างไรจึงมีโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์

ที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการนี้ มุ่งเน้นไปที่การหาข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินโครงการ

3) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) มุ่งศึกษาความรู้สึกนึกคิดของผู้เข้าร่วมต่อโครงการ เมื่อสิ้นสุดโครงการแล้ว

4) การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) มุ่งเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลหรือผลลัพธ์เพื่อใช้ปรับปรุงโครงการในอนาคต

ดังนั้น รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีจุดเด่น จุดมุ่งเน้นที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถพิจารณาเลือกใช้รูปแบบการประเมินได้จากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ว่าต้องการประเมินอะไรจากโครงการฝึกอบรม เช่น การประเมินความคุ้มค่า ประเมินวิธีการดำเนินงาน หรือประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ และพัฒนาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีแนวคิด วิธีดำเนินการ และจุดมุ่งหมายของการประเมินในรูปแบบที่แตกต่างกันไป โดยรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) มีความโดดเด่นในการประเมินผลในเชิงลึก และสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรม การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงาน และต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากการประเมินในรูปแบบอื่น ๆ เช่น รูปแบบการประเมินผลแบบ CIPP ซึ่งนิยมใช้แพร่หลายเป็นจำนวนมาก โดยมีลักษณะการประเมินในภาพกว้างที่ครอบคลุมทั้งระบบของโครงการ ตั้งแต่การบริหารโครงการ การดำเนินโครงการไปจนถึงสิ้นสุดโครงการ

การประเมินผลการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) มาใช้ ซึ่งเป็นประเภทของรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเฉพาะผลของโครงการ หรือที่เรียกว่า “เอาแต่ได้” ทั้ง ได้เอง คือ ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ได้ใช้ คือ การได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และได้ให้ คือ การปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยไม่สนใจว่ามีกระบวนการคิดหรือดำเนินการมาอย่างไร ปัจจุบันหน่วยงานราชการที่มีภารกิจหลักในการฝึกอบรม ได้ประเมินโครงการที่หน่วยงานจัดขึ้น ซึ่งพบว่าเป็นที่น่าพอใจในการสะท้อนผลการฝึกอบรมว่าโครงการ

ฝึกอบรมมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใด และความดำเนินโครงการต่อไปหรือไม่ จึงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนงานในองค์การหรือหน่วยงานของตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาในมิติต่าง ๆ ของจังหวัดชายแดนภาคใต้

Kirkpatrick (1998) เป็นผู้นำเสนอแนวคิดและรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยในปี ค.ศ. 1959 เขาได้เขียนบทความชุดหนึ่งชื่อว่า “เทคนิคการประเมินโครงการฝึกอบรม” จำนวน 4 เรื่อง และตีพิมพ์ในวารสาร Training and Development, the journal of the American Society for Training and Development (ASTD) โดยเสนอแนวคิดและอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม 4 ระดับ ซึ่งตามทัศนะของเคิร์กแพทริก เห็นว่า การฝึกอบรมที่เน้นในลักษณะของหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมนั้น จะช่วยให้ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนางานในปัจจุบันและต่อยอดงานในอนาคตในอนาคตได้ การฝึกอบรมจึงเป็นการช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ทราบว่าการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวคิดของของเคิร์กแพทริก ทำให้เห็นว่าการประเมินเป็นเหตุผลประกอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม 3 ประการ ดังนี้

1. โครงการฝึกอบรมนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรหรือเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง
2. โครงการฝึกอบรมนั้นควรยุติการดำเนินงานชั่วคราวหรือควรดำเนินต่อไป
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการฝึกอบรมในอนาคตในส่วนใด อย่างไรบ้าง

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก มีรูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ระดับ คือ (1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม (2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) (3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior

Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่ และ (4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง ดังนี้ (Kirkpatrick, 1998)

2.4.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

การประเมินปฏิกิริยาเป็นการประเมินในระดับที่หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่า ผู้ที่เข้าอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไร และมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมหรือไม่ เพียงใด เช่น ความพึงพอใจต่อหลักสูตร เนื้อหาวิชา เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม รวมทั้ง ความรู้ ความสามารถ และเทคนิคการถ่ายทอดของวิทยากรตรงตามความต้องการหรือไม่ ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจเพียงใด โดยการประเมินปฏิกิริยานั้นต้องการข้อมูลตามความเป็นจริงจากปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้าอบรม เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่บ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรมในเบื้องต้น ผู้บริหารอาจตัดสินใจให้ล้มเลิกโครงการฝึกอบรมนั้นหรือไม่ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินปฏิกิริยาเป็นข้อมูลประกอบพื้นฐานในการตัดสินใจ โดยมีวิธีการหรือแนวทางที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความเป็นจริงจากผู้เข้าอบรม มีดังนี้

1) กำหนดกรอบประเด็นการประเมินให้ชัดเจนว่านักประเมินต้องการได้รับข้อมูลอะไรบ้าง เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองต่อเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ และระยะเวลาการฝึกอบรม เป็นต้น

2) ออกแบบเครื่องมือหรือข้อคำถามในแบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลให้ตรงประเด็นและครอบคลุมตามที่องค์การต้องการประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง ทั้งนี้ ข้อคำถามที่ใช้ต้องมีคำตอบที่สามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลข แจกแจงความถี่และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถามประเภทปลายเปิด

3) แบบสอบถามควรกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถาม

4) พยายามให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและส่งกลับคืนทันที เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทุกคน

5) ในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยานี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่า ได้ให้เวลาผู้เข้าอบรมอย่างเพียงพอที่จำต้องตอบคำถามครบทุกข้อและควรแจกแบบสอบถาม

ก่อนที่ผู้อบรมจะออกไปจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโครงการ ไม่ควรให้ผู้เข้าอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาภายหลัง

6) พยายามให้ผู้เข้าอบรมแสดงปฏิกิริยาผ่านแบบสอบถามด้วยความซื่อสัตย์ตามความเป็นจริง และไม่ควรให้ผู้เข้าอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปแบบสอบถาม

7) ควรสื่อสารผลการประเมินปฏิกิริยาให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

Goldstein (1993, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) สำหรับแนวทางการประเมินปฏิกิริยาของผู้รับการอบรม มีดังต่อไปนี้

1) ออกแบบและสร้างแบบประเมินโดยอาศัยข้อมูลซึ่งได้รับในระหว่างการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม และควรได้รับการตรวจสอบว่าแบบประเมินนั้นสามารถสะท้อนความรู้สึกของผู้รับการอบรมได้อย่างแท้จริง

2) แบบประเมินที่สร้างขึ้นควรจะเป็นแบบประเมินซึ่งสามารถให้ค่าของคำตอบเป็นตัวเลข เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3) เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง แบบประเมินไม่ควรระบุชื่อนามสกุล ของผู้ตอบแบบสอบถาม แต่อาจจะใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น การใช้รหัส เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับเกณฑ์อื่น ๆ เช่น การเรียนรู้ การปฏิบัติงาน เป็นต้น

4) ควรมีพื้นที่สำหรับการแสดงความคิดเห็นในประเด็นอื่น ๆ ที่มีได้สอบถาม

5) มีการทดสอบความเหมาะสมของแบบประเมินก่อนจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยการให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งทดลองตอบ และทบทวนว่าแบบประเมินยังมีความบกพร่องในจุดใด ใช้เวลาในการตอบนานเท่าไร และความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแบบประเมินนี้เป็นอย่างไร

2.4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

จากผลการประเมินปฏิกิริยาในขั้นแรกนั้น จะได้รับข้อมูลที่สะท้อนว่าผู้เข้าอบรมมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการฝึกอบรมในทางบวก หรือมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเป็นอย่างไร กล่าวได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการนั้นประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในขั้นต้นเท่านั้น แต่ไม่อาจบอกได้ว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ หรือเกิดทักษะปฏิบัติจากการฝึกอบรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ซึ่งตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก ระบุว่า

ในการฝึกอบรมสามารถพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ เกิดทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ จึงต้องมีการประเมินในระดับที่สอง คือ การประเมินการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่า ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ หรือมีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติต่อการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ เพียงใด ทั้งนี้ หากบุคคลมีการเรียนรู้น้อยหรือไม่มีการเรียนรู้ ก็จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะและเจตคติ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้าอบรมต่อไป เคิร์กแพทริค จึงให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1) ในการประเมินผลการฝึกอบรมขององค์กรขนาดใหญ่ ควรออกแบบ การประเมินโดยกำหนดให้มีกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มที่เข้าอบรม และกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็น กลุ่มที่ไม่ได้เข้าอบรม และเปรียบเทียบผลการเรียนรู้อันระหว่างสองกลุ่มว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2) ควรวัดผลการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและหรือเจตคติ ของผู้เข้าอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคะแนนระหว่าง ก่อนและหลังฝึกอบรม

3) ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ซึ่งอาจใช้แบบทดสอบมาตรฐานที่ตรงกับ ความรู้ที่กำลังอบรมในโครงการฝึกอบรม หรือแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเอง โดยอาจใช้เป็นข้อสอบ แบบถูก - ผิด แบบเลือกตอบ แบบเติมคำตอบ/ตอบสั้น หรือแบบอัตนัย แบบใดแบบหนึ่ง หรือหลายแบบผสมกันตามความเหมาะสม ส่วนการวัดเจตคติ อาจสร้างขึ้นตามวิธีการของลิเคอร์ต (Likert's scale) หรือวิธีของออสกู๊ด (Osgoog scale)

4) ควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าอบรมทุกคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ครบถ้วนสมบูรณ์

5) ผลการประเมินการเรียนรู้จะสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิภาพ ของวิธีการฝึกอบรม กิจกรรม สื่อ เอกสารประกอบการฝึกอบรมและวิทยากร ดังนั้น ควรนำผล การประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2556) ซึ่งให้เห็นว่าวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ ทั้ง 3 ลักษณะ มีดังต่อไปนี้

1) ความรู้ (Knowledge) การประเมินระดับความรู้ของผู้รับการอบรม คือ การวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิชาการ วิธีการ และกระบวนการทำงาน โดยทั่วไป แล้วการประเมินความรู้มักกระทำโดยการใช้แบบทดสอบความรู้ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 แบบ คือ

1.1) แบบทดสอบอัตนัย/แบบทดสอบปลายเปิด (Essay/Open – ended test) แบบทดสอบประเภทนี้จะประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือบรรยายข้อเท็จจริงต่างๆ

ข้อดี คือ ความง่ายในการสร้างข้อสอบ และการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้ตอบคำถามอย่างอิสระ

ข้อเสีย คือ การตรวจข้อสอบจะต้องกระทำโดยผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริง และหากลายมือของผู้ตอบไม่ดี ก็อาจจะมีผลกระทบต่อการใช้คะแนนได้

1.2) แบบทดสอบเติมคำหรือคำตอบสั้น ๆ (Write-in or short-answer test) แบบทดสอบประเภทนี้จะประกอบด้วยประโยคที่มีช่องว่างให้เติมคำหรือคำตอบสั้น ๆ

ข้อดี คือ คำตอบที่ถูกต้องของคำถามแต่ละข้อจะมีอยู่จำกัด ทำให้สามารถตรวจคะแนนได้ง่ายขึ้น โดยไม่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสีย คือ รูปแบบของข้อคำถามมิได้ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นมากนัก

1.3) แบบทดสอบถูก/ผิด (True/False test) แบบทดสอบประเภทนี้จะประกอบด้วยข้อความสั้น ๆ ที่ทำให้ผู้ตอบตัดสินว่าถูกหรือผิด

ข้อดี คือ การตรวจให้คะแนนทำได้ง่าย

ข้อเสีย คือ ผู้ตอบมีโอกาสสูงในการเดาคำตอบได้ถูก

1.4) แบบทดสอบหลายตัวเลือก (Multiple-choice test) คือ แบบทดสอบซึ่งมีคำตอบให้เลือกตอบ 4-5 ข้อ สำหรับคำถามแต่ละข้อ

ข้อดี คือ สามารถตรวจให้คะแนนได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจด้วยมือหรือเครื่องคอมพิวเตอร์

ข้อเสีย คือ ผู้ตอบสามารถเดาคำตอบได้ อย่างไรก็ตามหากมีการตัดคะแนนสำหรับข้อที่ตอบผิด ก็อาจทำให้ปัญหาการเดาคำตอบลดน้อยลงได้

2) ทักษะ (Skills) การประเมินทักษะมีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะจากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งวิธีการประเมินที่ดีที่สุด คือ การให้ผู้เรียนได้แสดงหรือกระทำทักษะนั้น ๆ ออกมา โดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนนวิธีการแบบนี้เรียกว่า การทดสอบการปฏิบัติงาน (Performance test) หรือ การทดสอบสมรรถนะ (Competency test) การทดสอบทักษะดังกล่าว มักจะกระทำในรูปของการสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) และให้ผู้รับการอบรมแสดงความสามารถในการใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้ออกมา

3) ทักษะ (Attitude) การประเมินทัศนคติเป็นการวัดความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้รับการอบรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อาจมีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งเกี่ยวกับการเปลี่ยนทัศนคติของผู้รับการอบรมให้เห็นความสำคัญและมีความยินดีที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นทีมมากขึ้น ดังนั้น ภายหลังจากการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องมีการประเมินทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนี้ สำหรับแบบประเมินทัศนคติดีอยู่ด้วยกันหลายแบบ ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ตามความเหมาะสม

3.1) มาตรการจัดประเภท (Nominal scale) คือ แบบประเมินซึ่งให้ผู้ตอบจัดประเภทความรู้สึกที่มีต่อข้อความซึ่งเสนอให้ เช่น จริง - ไม่จริง เห็นด้วย - ไม่เห็นด้วย

3.2) มาตรการจัดอันดับ (Ordinal scale) คือ แบบประเมินซึ่งให้ผู้ตอบจัดอันดับสิ่งเร้าที่เสนอให้ ตามลำดับความมากน้อยของคุณสมบัติบางอย่าง เช่น ถ้าต้องการวัดความชอบเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ก็อาจเสนออาชีพต่าง ๆ ให้ผู้ตอบจัดลำดับความชอบจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

3.3) มาตรการอันดับ (Interval scale) คือ แบบประเมินซึ่งจำแนกระดับของความรู้สึกออกเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีระยะห่างเท่า ๆ กัน เช่น แบ่งความรู้สึกเห็นด้วยออกเป็น 5 ช่วง ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.4.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

จากผลการประเมินการเรียนรู้ในชั้นที่สองดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้ มีทักษะและเจตคติที่ดีในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งองค์การหรือผู้ที่จัดการฝึกอบรมคาดหวังว่า เมื่อผู้เข้าอบรมกลับไปทำงานจริงแล้วนั้น ควรจะมีพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน แต่ในความเป็นจริงนั้น ผู้เข้ารับการอบรมอาจจะยังมีพฤติกรรมการทำงานเหมือนเดิม ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่าการฝึกอบรมตามโครงการนั้น ๆ ไม่ได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร และเป็นการดำเนินโครงการฝึกอบรมที่ไม่คุ้มค่าหรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรซึ่งตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก จึงเสนอให้มีการประเมินระดับที่สาม คือ การประเมินพฤติกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่าเมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ อย่างไร โดยการประเมินในระดับนี้ เป็นการประเมินที่ค่อนข้างยากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองระดับแรก เพราะอาจจะต้อง

มีการติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงของผู้เข้าอบรม ซึ่งในทางปฏิบัติอาจใช้การติดตามประเมินผล เป็นเพียงแบบสอบถามไปยังหน่วยงานของผู้เข้าอบรม โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำเชื่อถือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ให้ข้อมูลว่าจะให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ ดังนั้นวิธีที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่นำเชื่อถือมากขึ้น จึงต้องออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการลงพื้นที่ติดตามเยี่ยมชมการปฏิบัติงาน ในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมจริง ซึ่งเคิร์กแพทริคได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการพฤติกรรมการทำงานไว้ ดังนี้

1) ในการประเมินผลพฤติกรรมการทำงานหลังการฝึกอบรม ควรออกแบบการประเมินผลโดยใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มผู้ที่ไม่ได้เข้าอบรม และวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานระหว่างสองกลุ่มว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2) ควรเว้นระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานจริง เช่น กำหนดระยะเวลาประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น

3) ควรมีการประเมินพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้าอบรมตั้งแต่ก่อนและภายหลังการอบรม เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากการฝึกอบรม

4) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ การสังเกต หรือสัมภาษณ์จากบุคคลหลากหลายกลุ่มที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับผู้เข้าอบรม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่นำเชื่อถือมากที่สุด เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้าอบรมเอง เป็นต้น

5) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าอบรมทั้งหมดหรือจากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของผู้เข้าอบรม

6) ควรมีการประเมินพฤติกรรมการทำงานหลาย ๆ ครั้ง หรือมีการประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามดูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้าอบรม เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานไม่พร้อมกัน บางคนหรือบางกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานภายหลังการอบรมทันที ในขณะที่บางกลุ่มต้องรอเวลาระยะหนึ่ง จึงจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน หรือบางกลุ่มอาจจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงควรมีการประเมินพฤติกรรมมากกว่า 1 ครั้ง ซึ่งจะเป็นการประเมินตามระยะ เช่น ประเมินทุก ๆ 3 เดือน 6 เดือน เป็นต้น

7) ในการประเมินพฤติกรรมการทำงาน จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน

ว่าการประเมินนั้นช่วยให้ได้คำตอบหรือให้ทราบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน หรือผลที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรหรือไม่ และมีการนำผลการประเมินมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อตัดสินใจปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมต่อไป

Carnevale etal (1990, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) ระบุว่า การประเมินโดยใช้เกณฑ์พฤติกรรม คือ การประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรมสำหรับแนวทาง ในการประเมินพฤติกรรม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม นอกจากการสังเกต พฤติกรรมโดยตรงแล้ว ควรจะบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกพฤติกรรม ซึ่งสามารถจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น แบบประเมิน BOS (Behavior Observation Scale)

2.4.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)

เป้าหมายสูงสุดของการฝึกอบรม หรือพัฒนาบุคลากรคือ การมุ่งหวัง ให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือ องค์กร จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพหรือการให้บริการที่ดีขึ้น ลูกค้าหรือผู้รับบริการยอมรับในผลผลิต หรือมีความพึงพอใจต่อการรับบริการมากขึ้น หากทำได้เช่นนี้จะแสดงถึงประสิทธิผลการฝึกอบรม ที่ประสบผลสำเร็จอย่างสูง ในทัศนะของเคิร์กแพทริก เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยภาพรวมมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่า ต่อองค์กร เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม อาจกำหนดไว้ว่า เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ สร้างความปลอดภัย ต่อผู้รับบริการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร หรือพัฒนาทีมงาน ให้เข้มแข็ง เป็นต้น โดยคาดหวังว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้จะช่วยให้องค์กรเกิดคุณภาพการทำงาน หรือการให้บริการที่ดีขึ้น ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ หรือมีความปลอดภัย และได้ผลประโยชน์ หรือมีผลกำไรเพิ่มขึ้น การประเมินผลการฝึกอบรมในสามระดับดังที่กล่าวมา จะช่วยให้คำตอบ เป็นลำดับขั้นมาว่า เมื่อผู้เข้าอบรมมีปฏิกิริยาหรือมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพียงใด เกิดการเรียนรู้โดยมีความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการทำงานดีขึ้นหรือไม่ เพียงใด และเมื่อกลับไป ทำงานแล้วมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ อย่างไร และเพื่อให้ได้ คำตอบขั้นสูงสุดที่เป็น “คำตอบสุดท้าย” ของการอบรมว่า จะเกิดผลลัพธ์ต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร เคิร์กแพทริก จึงเสนอให้มีการประเมินระดับที่สี่ คือ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่า การฝึกอบรมนั้น ๆ ก่อให้เกิดผลดี ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง ซึ่งเป็นการประเมินผลที่มีความสำคัญต่อองค์กรมาก และเป็นขั้นตอน

การประเมินผลที่ทำได้ยากที่สุด เนื่องจากในสภาพแวดล้อมจริงนั้นอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือการฝึกอบรมและยากต่อการควบคุม ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้น ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรในทางที่ดี จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากโครงการฝึกอบรมโดยตรง แต่ถ้าสามารถออกแบบการฝึกอบรมที่มีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ และสามารถออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากการจัดโครงการฝึกอบรมโดยตรง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโครงการฝึกอบรมนั้นก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร และในการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เคิร์กแพทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1) ควรควบคุมตัวแปรอื่น ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เช่น การใช้กลุ่มควบคุมที่เป็นผู้ไม่ได้เข้าอบรม เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรกับกลุ่มผู้เข้าอบรม หรืออาจจำลองสถานการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสถานการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตหรือสอบวัดได้

2) ควรเว้นระยะเวลาในการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าผลจากการฝึกอบรมเกิดผลลัพธ์ต่อองค์กรจริง

3) ควรประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรทั้งก่อนและหลังการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างชัดเจน

4) ควรกำหนดให้มีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรเป็นระยะ ๆ ตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งอาจมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ

5) ควรพิจารณาค่าใช้จ่ายในการประเมินผลลัพธ์ โดยเทียบกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการฝึกอบรมว่าคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใด เพื่อนำผลการประเมินมาใช้สำหรับการตัดสินใจในการดำเนินโครงการฝึกอบรมต่อไป

Robinson (1989, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) ระบุว่า การประเมินผลลัพธ์มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่

2) เพื่อตรวจสอบว่าทักษะหรือความรู้ใดที่อยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรม มีผลด้านบวกต่อองค์กรมากที่สุด

3) เพื่อตรวจสอบว่าผลกระทบหนึ่ง ๆ ได้เกิดขึ้นหลายส่วน หรือเพียงบางส่วนขององค์การ

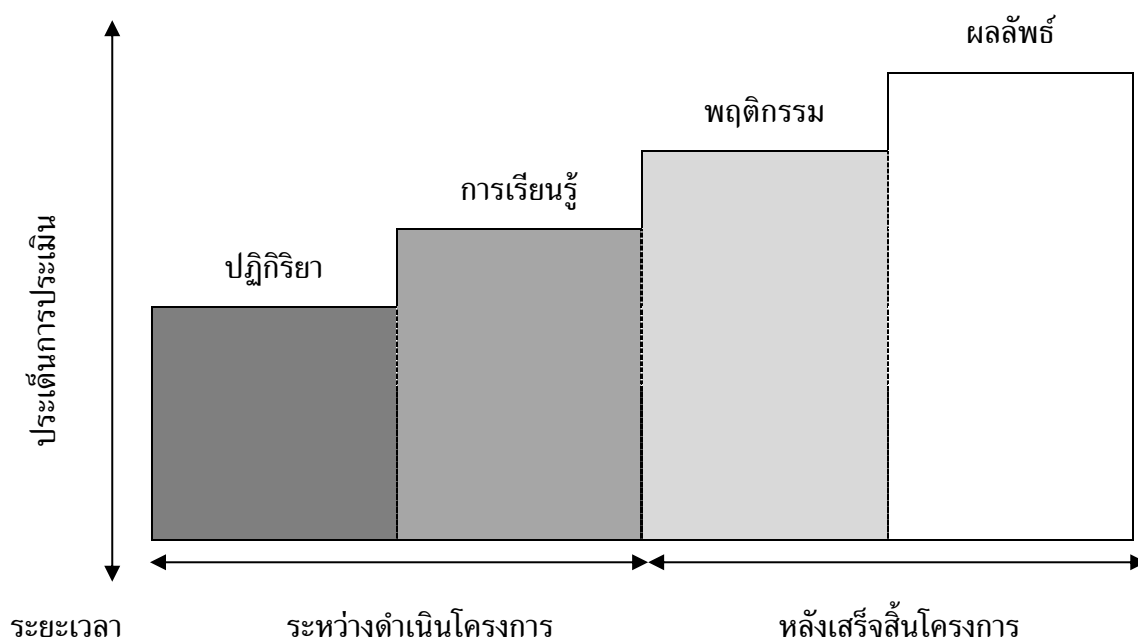
Phillips (1996, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2556) ระบุว่าแนวทางในการประเมินผลลัพธ์มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) พิจารณาว่าควรจะมีการประเมินผลลัพธ์หรือไม่ การประเมินผลลัพธ์สามารถกระทำได้ หากมีความแน่ใจว่าการฝึกอบรมจะส่งผลกระทบที่สามารถประเมินจากการดำเนินงานขององค์การ ตัวอย่างเช่น หากการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงลักษณะการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งแต่เดิมมีลักษณะรวมอำนาจสูง ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจตกต่ำ และมีอัตราการลาออกจากงานสูง ดังนั้น การประเมินผลลัพธ์ในกรณีนี้มีความเป็นไปได้ และสมควรจะกระทำ แต่หากการฝึกอบรมนั้นมิได้จัดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานใด ๆ ขององค์การ ก็ไม่มีความจำเป็นใด ๆ ที่จะต้องประเมินผลลัพธ์

2) ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการประเมิน โดยการพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยทั่วไปสามารถจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ได้เป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลเชิงผลิตภาพ (Hard data) และข้อมูลเชิงพฤติกรรม (Soft data) ข้อมูลเชิงผลิตภาพเป็นข้อมูลที่ยากต่อการเก็บรวบรวมและแปลให้เป็นมูลค่าเงิน เช่น ผลผลิต ค่าใช้จ่าย ปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิต ฯลฯ ส่วนข้อมูลเชิงพฤติกรรมเป็นข้อมูลที่มักเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งยากต่อการประเมินและให้มูลค่าเงิน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ ฯลฯ

3) กำหนดรูปแบบและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคือ วิธีการนั้นจะต้องให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และมีความแม่นยำตรงกับความเป็นจริง

จากแนวคิดและวิธีการประเมินตามรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพทริก จะเห็นได้ว่าต้องประเมินใน 4 ระดับ ตามช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการฝึกอบรม โดยในระหว่างดำเนินโครงการฝึกอบรม กำหนดให้มีการประเมินระดับที่ 1 และ 2 คือ การประเมินปฏิกิริยาและการประเมินการเรียนรู้ และภายหลังเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมไประยะหนึ่งแล้ว จึงจะมีการประเมินพฤติกรรม และประเมินผลลัพธ์ต่อไป



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างประเพณีการประเมิน
กับระยะเวลาของการดำเนินโครงการฝึกอบรม ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค
ที่มา: พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557

2.5 แนวทางการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.5.1 หลักการและเหตุผลความจำเป็น

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยืดเยื้อมายาวนานกว่า 15 ปี นับเป็นปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศที่รัฐบาลให้ความสำคัญและพยายามหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนบูรณาการการป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อร่วมบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบกับพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (9) ได้กำหนดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

และบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐฝ่ายพลเรือน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่

จากข้อมูลข้าราชการฝ่ายพลเรือนและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่า มีข้าราชการฝ่ายพลเรือนและพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในทุกปี กิจกรรมอบรมปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นภารกิจสำคัญของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแผนบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2562 - 2565 แผนพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้ให้ความสำคัญโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิตในพื้นที่การปฏิบัติงานต่างวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความพร้อมในการขับเคลื่อน นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ลดเงื่อนไขระหว่างรัฐกับประชาชน

2.5.2 วัตถุประสงค์

การปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา ประเพณีและวัฒนธรรมที่เป็นวิถีอัตลักษณ์เฉพาะของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนนโยบายสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ วัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ โครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิตในพื้นที่การปฏิบัติงานต่างวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ตลอดจนมีทักษะด้านภาษาและประเพณีปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานหรือดำรงตนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเหมาะสม

2) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนกฎหมายพิเศษที่บังคับใช้ในพื้นที่ และสามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เพื่อสร้างเครือข่ายข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกื้อกูลต่อการทำงานในลักษณะของการบูรณาการ

2.5.3 กลุ่มเป้าหมายและคุณสมบัติ

พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่ และมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2) ข้าราชการทุกประเภท จากข้อ 1 ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือโยกย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3) พนักงานราชการทุกสังกัดที่บรรจุใหม่และมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4) ข้าราชการทุกประเภท และพนักงานราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.5.4 เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 หมวดวิชาหลัก ดังนี้
หมวดที่ 1 ประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์และบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1) วิชาประวัติศาสตร์ไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น อัตลักษณ์และภูมิสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) วิชาพหุวัฒนธรรม ความหลากหลายที่ลงตัว

หมวดที่ 2 กฎหมาย ยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญของ จังหวัดชายแดนภาคใต้

1) วิชายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) วิชากฎหมายที่บังคับใช้ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3) วิชากลยุทธ์การบูรณาการเครือข่าย

หมวดที่ 3 เพิ่มเติม/วิชาเฉพาะ

- 1) วิชาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย

หมวดที่ 4 การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ

กิจกรรมหรือนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามบทบาท ความรับผิดชอบของตนเอง โดยนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ปฏิบัติให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์แก่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติต่าง ๆ

2.5.5 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ ทนชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้แบบจำลองของเคริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้วยแบบจำลองของเคริกแพตทริก ประชากรในการประเมินผล คือ กลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดหน่วยงาน องค์กร ที่เป็นเครือข่ายคณะกรรมการของสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ป.ป.ส. กทม.) ศูนย์ประสานงานประชาชน และอาสาสมัครช่วยงานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศปช.ตร.) และผู้ประสานงานเครือข่ายคณะกรรมการเพื่อเด็กและเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ทำงานประสานร่วมมือกับสำนักงาน ป.ป.ส.กทม. จำนวน 85 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินผล แบบติดตามผล และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนปฏิบัติ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ชั้นการเรียนรู้ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์และยาเสพติดในระดับสูง
 ชั้นพฤติกรรมและชั้นผลลัพธ์ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากการฝึกอบรมในบางพฤติกรรม และสามารถนำผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมเรื่องยาเสพติดไปใช้ประโยชน์มากที่สุด

สันห์สิริ กมลชัยไข่มุก (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถาบันสอนภาษาแบลิตซ์ สาขาสยามพารากอน โดยใช้รูปแบบการประเมินผลของเคิร์กแพทริก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้จบหลักสูตรภาษาอังกฤษของสถาบันสอนภาษาแบลิตซ์ใน 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เรียนคนไทยที่มีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 124 คน ที่จบหลักสูตรภาษาอังกฤษจากสถาบันสอนภาษาแบลิตซ์ สาขาสยามพารากอน ในระหว่างปี พ.ศ. 2549 - 2552 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ Pedagogical Cards ของนักเรียน และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านปฏิภิกิริยาตอบสนองพบว่า ผู้จบหลักสูตรเห็นด้วยมากกว่าปฏิภิกิริยาตอบสนองมีผลต่อการเรียนภาษาอังกฤษด้านการประเมินผลการเรียนรู้เปรียบเทียบก่อน/หลังการเรียน พบว่า สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการประเมินทักษะและพฤติกรรม พบว่า มีการนำความรู้ไปใช้จริงอยู่ในระดับมาก และด้านการประเมินประโยชน์ที่มีต่อผู้จบหลักสูตร พบว่า หลักสูตรภาษาอังกฤษมีประโยชน์มาก ในขณะที่ประโยชน์ต่อหน่วยงาน/องค์กร พบว่า มีประโยชน์ในระดับปานกลาง

สุทิสา น้อมรักษา (2554) ได้ศึกษาวิจัยการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของโดแนล แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการยุติธรรม : มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - 2553 จำนวน 126 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การประเมินปฏิภิกิริยา ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการ ในด้านเนื้อหาวิชา วิทยากร บรรยากาศในการจัดอบรม การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมากถึงดีมากที่สุด การประเมินการเรียนรู้ จากการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจมาตรการป้องกัน

และปราบปรามองค์การอาชญากรรม อยู่ในระดับดี การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ในการนำความรู้ภายหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดได้รับประโยชน์ จากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

ชญัญญาค และกิ่งกาญจน์ (ม.ป.ป) ได้ศึกษาวิจัยประเมินผลการฝึกอบรม ตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางประเมินของเคิร์กแพทริก มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมโดยการประยุกต์ใช้แนวทางประเมินของเคิร์กแพทริก 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ประเมินผลปฏิกิริยา และระดับที่ 2 ประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการ CHAMPION จำนวน 35 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การประเมินระดับที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ต่อเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม และปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด และการประเมินระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติ อุตมกุล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการจัดการฝึกสอน นักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ตามรูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 307 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การประเมิน ปฏิกิริยาตอบสนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกศึกษาหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี การประเมินพฤติกรรม โดยการนำความรู้ภายหลังจากการฝึกสอนหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ 2 ไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก และการประเมินผลลัพธ์ ภายหลังจากการฝึกสอน หลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงาน/สถาบันอยู่ในระดับมาก

พิริย์ วังทอง (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมการสื่อสาร อย่างสันติของบุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลจากการฝึกอบรม โดยการประเมินผลจากปฏิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรมของบุคลากร และผลลัพธ์ตามรูปแบบ การประเมินของเคิร์กแพทริก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนา ที่เข้าอบรมการสื่อสารอย่างสันติ จำนวน 35 คน และหัวหน้าสายงาน จำนวน 11 คน เครื่องมือ

ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินด้านปฏิภริยา บุคลากร ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี การประเมินด้านการเรียนรู้ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการสื่อสารอย่างสันติและมีเจตคติต่อการสื่อสารอย่างสันติ อยู่ในระดับดี การประเมินด้านพฤติกรรม จากการประเมินตนเองอยู่ในระดับดี และการประเมิน จากหัวหน้าสายงานของบุคลากร อยู่ในระดับพอใช้ และการประเมินด้านผลลัพธ์ พบว่า บุคลากร ที่เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าสายงาน มีการใช้สื่อสารอย่างสันติในองค์กรอยู่ในระดับดี

ยวธิดา และสุรัชย์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินการฝึกอบรมแพทย์ ประจำบ้านภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความมุ่งหมาย เพื่อประเมินการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก เพื่อประเมินผลด้านปฏิภริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ แพทย์ประจำบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้มารับบริการ รวมทั้งหมด 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านปฏิภริยา ความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรมในประเด็นเนื้อหาของหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม สื่อการสอน บรรยากาศการฝึกอบรม และด้านอาจารย์ มีความพร้อมและเหมาะสมในระดับมาก สำหรับ ด้านการเรียนรู้ พบว่า แพทย์ที่จบการฝึกอบรมประจำบ้านฯ มีผลการสอบความรู้ด้านกุมารแพทย์ และด้านทักษะทางคลินิกด้านกุมารแพทย์ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 ด้านพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยมหิดลและการถ่ายทอดความรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และด้านผลลัพธ์ มีผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้มารับบริการที่มีต่อแพทย์ที่จบการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

นาซีพะ เจ๊ะมูดอ (2560) ได้ศึกษาการวิจัยเชิงประเมินโครงการเสริมศักยภาพ ครูสอนตาดีกาในโรงเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยเชิงประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาดีกาในโรงเรียน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ในด้านปฏิภริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้าฝึกอบรมจำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจ แบบทดสอบ แบบประเมินทักษะการปฏิบัติ แบบประเมินทัศนคติต่อวิชาชีพครู แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสำรวจ ผลการศึกษา

พบว่า ด้านปฏิภิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนหลังการอบรมมากกว่าคะแนนก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง มีทัศนคติภายหลังการอบรมภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังการอบรมภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ขวัญธิรา หวังจิตต์ (2564) ได้วิจัยและประเมินผล การประเมินโครงการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการทำวิจัยสู่การประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ปีงบประมาณ 2563 – 2564 โดยใช้ทฤษฎีของ Donald L. Kirkpatrick เพื่อประเมินปฏิภิกิริยาด้านความพึงพอใจ ประเมินความรู้ ประเมินพฤติกรรมด้านหัวข้องานวิจัย และประเมินผลลัพธ์งานวิจัยที่ใช้ปฏิบัติงานได้จริง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความพึงพอใจของกรมอนามัย และแบบทดสอบความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจ จำนวนและหัวข้องานวิจัย งานวิจัยที่ใช้ปฏิบัติงานได้จริง ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมระดับมากที่สุดในทุกประเด็น โดยประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด การทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า ความรู้ก่อนและหลังการอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีจำนวนหัวข้องานวิจัยเกิดขึ้นทั้งสิ้น 32 เรื่อง และจำนวนงานวิจัยที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการปิดเล่มงานวิจัย ทั้งสิ้น 8 เรื่อง

จากการทบทวนเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ที่สามารถระบุถึงผลสัมฤทธิ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรม เป็นการใชรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ซึ่งทำการประเมินใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินปฏิภิกิริยา (Reaction Evaluation) กระบวนการแรกของการประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความเหมาะสมของสถานที่ เวลา วิทยากร เทคนิคหรือรูปแบบวิธีการฝึกอบรม และเนื้อหาของหลักสูตร ความพร้อมของโสตทัศนูปกรณ์ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งแสดงถึงข้อค้นพบหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ

2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นกระบวนการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมว่า มีองค์ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นจากเดิมหรือไม่ ซึ่งสามารถทดสอบได้โดยการทำแบบทดสอบก่อน - หลังการเรียนรู้

3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ ทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4) การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation) เมื่อผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงานผ่านไประยะหนึ่งแล้ว การปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือไม่ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้หรือไม่

โดยสรุป ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก สามารถสรุปตามมิติของการประเมินได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

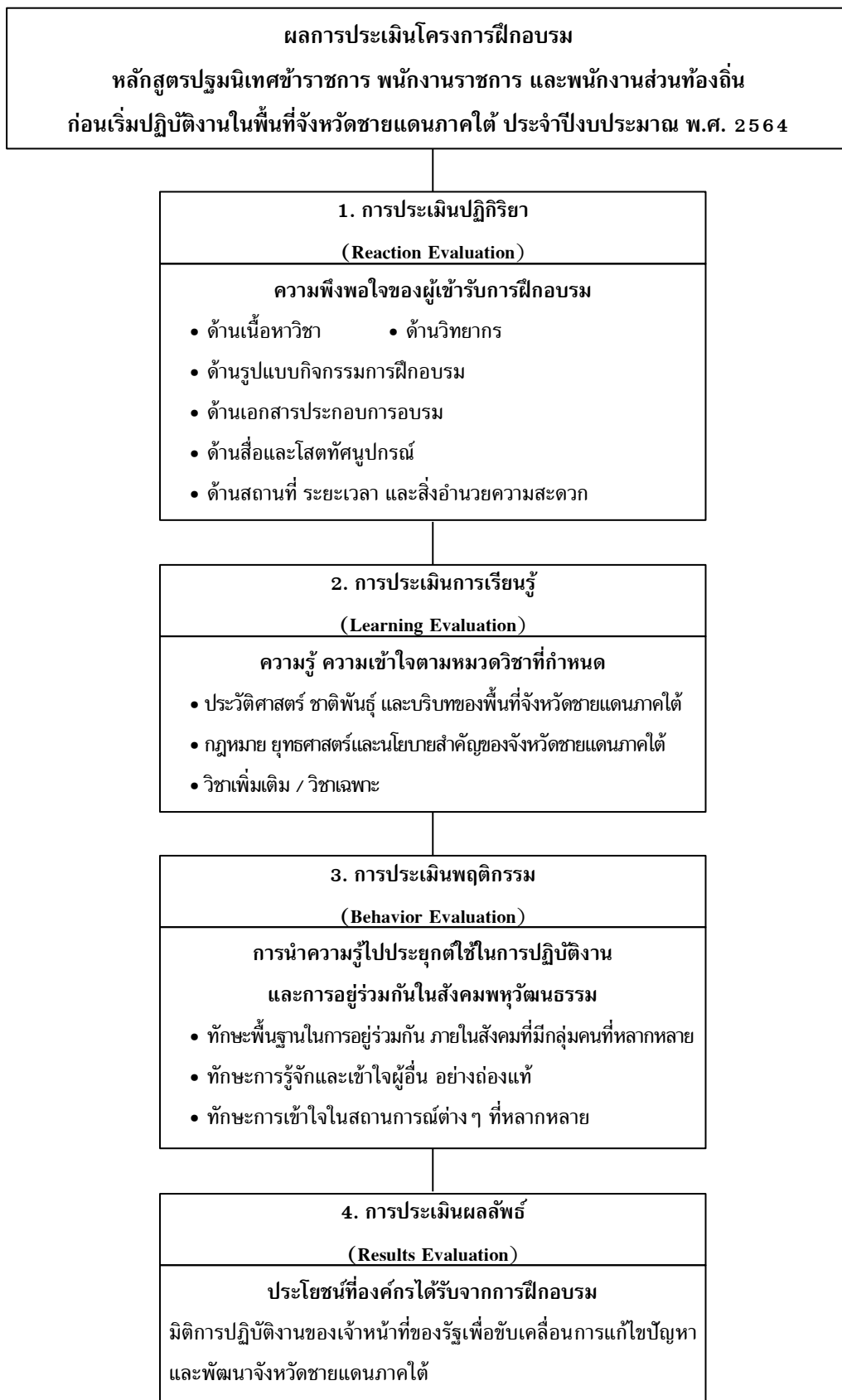
ระดับการประเมิน	แนวทางการประเมิน	มิติการประเมิน
ระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> • ด้านเนื้อหาวิชา • ด้านวิทยากร • ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม • ด้านเอกสารประกอบการอบรม • ด้านสื่อทัศนูปกรณ์ • ด้านสถานที่ ระยะเวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตาราง 1 สรุปแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (ต่อ)

ระดับการประเมิน	แนวทางการประเมิน	มิติการประเมิน
ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้	การประเมินความรู้ ความเข้าใจ ตามหมวดวิชาที่กำหนด	<ul style="list-style-type: none"> • ประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ และบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ • กฎหมาย ยุทธศาสตร์ และนโยบายสำคัญของจังหวัดชายแดนภาคใต้ • วิชาเพิ่มเติม / วิชาเฉพาะ
ระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม	การประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย • ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ • ทักษะการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย
ระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์	การประเมินประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการฝึกอบรม	มิติ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขับเคลื่อนการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบของเคิร์กแพทริค (Kirkสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับศึกษาในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้หลักการ แนวคิด ผลงานวิจัยต่าง ๆ เป็นกรอบในการศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาดังนี้

3.1 การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการวิจัยเชิงทดลองสำหรับตรวจสอบประสิทธิผลของโครงการแผนงาน โดยกำหนดให้โครงการหรือแผนงานเป็นตัวแปรต้น กล่าวคือ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเหมาะสมหรือไม่ มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการเพียงใด และการดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และผลจากโครงการหรือแผนงานดังกล่าวคือ ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลของการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อกลุ่มเป้าหมายมากน้อยเพียงใด อย่างไร และเกิดผลกระทบอย่างไรบ้าง (รัตนะ บัวสนธ์, 2553) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้นำรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริกมาประยุกต์ใช้ โดยออกแบบการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค

	ระดับการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม	การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ความเหมาะสมของการดำเนินโครงการฝึกอบรม ตามประเด็นดังต่อไปนี้ 1. เนื้อหาวิชา 2. วิทยากร 3. รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม 4. สถานที่ 5. ระยะเวลา 6. สิ่งอำนวยความสะดวก	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้	แบบสอบถาม ความพึงพอใจ	1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 2 การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (ต่อ)

	ระดับการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม	การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)	ความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ตามหมวดวิชาที่หลักสูตรกำหนด	การวัด ความรู้ ความ เข้าใจ ตามหมวดวิชา ดังนี้ 1. ประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ และบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. กฎหมาย ยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญของจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3. วิชาเพิ่มเติม / วิชาเฉพาะ โดยการทดสอบ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรม	1. ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม 2. สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฝ่ายพลเรือน จังหวัดชายแดนภาคใต้	แบบทดสอบ ก่อนและหลัง การฝึกอบรม	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการทดสอบ ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ตาราง 2 การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (ต่อ)

	ระดับการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
หลังเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรม	การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม	การวัดระดับความคิดเห็นในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ดังนี้ 1. ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย 2. ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ 3. ทักษะการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย	ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	แบบสอบถามความคิดเห็น	1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
	การประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation)	ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม	การประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรม อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในมิติการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ผู้เข้ารับกรฝึกอบรม 2. ผู้บังคับบัญชา 3. เพื่อนร่วมงาน	แบบสอบถามความคิดเห็น	1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 398 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.2.1 ชั้นการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) และชั้นการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ใช้กลุ่มประชากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 398 คน

3.2.2 ชั้นการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร โดยใช้สูตร Taro Yamane. กลุ่มตัวอย่าง 223 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยมีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.2.3 ชั้นการประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคัดเลือกจากคณะกรรมการรุ่นของการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 – 5 จำนวนรุ่นละ 10 คน รวม 50 คน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของคณะกรรมการรุ่นที่ 1 – 5 จำนวน 50 คน และเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของของคณะกรรมการรุ่นที่ 1 – 5 จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในชั้นการประเมินผลลัพธ์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในครั้งนี้ โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.3.1 ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม

1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการประยุกต์การประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก ในขั้นการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) โดยจะวัดระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา วิทยากร รูปแบบกิจกรรม การฝึกอบรม เอกสารประกอบการอบรม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ระหว่างการฝึกอบรม เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) มาดำเนินการวิเคราะห์

2. แบบประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประยุกต์การประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริกในขั้นการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) โดยการวัดความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหมวดวิชาที่หลักสูตรกำหนด ดังนี้

1) หมวดวิชาประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ และบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2) หมวดวิชากฎหมาย ยุทธศาสตร์และนโยบายที่สำคัญของจังหวัดชายแดนภาคใต้

3) หมวดวิชาเพิ่มเติม/วิชาเฉพาะ

โดยการใช้การวัดความรู้แบบทดสอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple - choice Test) ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) มาดำเนินการวิเคราะห์

3.3.2 หลังเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรม

1. แบบสอบถามความคิดเห็นในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการประยุกต์การประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริกในชั้นการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) โดยเป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและกลับไปปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน ซึ่งในแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ดังนี้

- 1) ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย
- 2) ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้
- 3) ทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม ในมิติการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริกในชั้นการประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม ในมิติการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการพนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัยตามห้วงเวลาและชั้นของการประเมินตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ห้วงเวลา	ระดับการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	แหล่งข้อมูล
ระหว่างกาฝึกอบรม	การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)	แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 398 คน
	การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)	แบบประเมินผลการเรียนรู้ ก่อนและหลังการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 398 คน

ตาราง 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต่อ)

ช่วงเวลา	ระดับการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	แหล่งข้อมูล
ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 6 เดือน	การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)	แบบสอบถามความคิดเห็นในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม	กลุ่มตัวอย่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 223 คน
	การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)	แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม ในมิติการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	<ol style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคัดเลือกจากคณะกรรมการรุ่นที่ 1 – 5 จำนวน 50 คน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของคณะกรรมการรุ่นที่ 1 – 5 จำนวน 50 คน เพื่อนร่วมงานของคณะกรรมการรุ่นที่ 1 – 5 จำนวน 50 คน

3.3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ศึกษาวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. ออกแบบเครื่องมือและการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยแบ่งตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค ประกอบด้วย ระดับการประเมิน ประเด็นที่ศึกษา คำอธิบาย แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค
6. เสนอแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน
7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม พร้อมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป
8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่น
9. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดระดับความคิดเห็นในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรมในมิติการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 223 คน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 4 เดือน

4. ขอความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นคณะกรรมการรุ่นที่ 1 - 5

6. นำผลของแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for Social Science : SPSS) ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคิดเห็น โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม ในมิติการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

การอภิปรายผลแบบสอบถามแบบอันตรภาค (Interval scale) ใช้สูตรการคำนวณความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การวัดผลการประเมินในแต่ละอันตรภาคชั้น เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์คะแนนการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การออกแบบและสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้จริงโดยการตรวจสอบ 2 ประเภท ดังนี้

3.6.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)

เป็นการตรวจสอบความแม่นยำของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่เรียบเรียงแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของข้อความว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่

โดยตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของข้อความ ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

จากนั้นนำคะแนนจากการตอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม โดยมีการคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยาม

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อได้รับการพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50

3.6.2 การหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability)

โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (Jump, 1978; Cortina, 1993; Nunnally, 1994) โดยได้เสนอแนะเป็นเกณฑ์การยอมรับที่ค่าแอลฟา มากกว่าและเท่ากับ 0.70 ซึ่งผลการทดสอบได้เท่ากับ 0.953 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่สามารถใช้เก็บข้อมูลได้จริง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอผลตามกรอบแนวคิดการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 4.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)
- 4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)
- 4.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)
- 4.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)

4.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 5 รุ่น รวม 398 คน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5

ข้อมูลทั่วไป	รุ่นที่ 1 (n=126)		รุ่นที่ 2 (n=65)		รุ่นที่ 3 (n=76)		รุ่นที่ 4 (n=53)		รุ่นที่ 5 (n=78)		รวม (n=398)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ												
ชาย	54	42.9	11	16.9	28	36.8	16	30.2	25	32.1	134	33.7
หญิง	72	57.1	54	83.1	48	63.2	37	69.8	53	67.9	264	66.3
อายุ												
ต่ำกว่า 25 ปี	14	11.1	3	4.6	4	5.3	5	9.4	5	6.4	31	7.8
25 - 34 ปี	59	46.8	31	47.7	35	46.1	26	49.1	51	65.4	202	50.8
35 - 44 ปี	42	33.3	22	33.8	30	39.5	18	34.0	18	23.1	130	32.7
45 - 54 ปี	10	7.9	8	12.3	6	7.9	3	5.7	3	3.8	30	7.5
55 ปีขึ้นไป	1	0.8	1	1.5	1	1.3	1	1.9	1	1.3	5	1.3
ศาสนา												
พุทธ	49	38.9	41	63.1	34	44.7	25	47.2	35	44.9	184	46.2
อิสลาม	77	61.1	24	36.9	42	55.3	28	52.8	42	53.8	213	53.5
อื่นๆ	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.3	1	0.3

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการศึกษา รุ่นที่ 1 - 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	รุ่นที่ 1 (n=126)		รุ่นที่ 2 (n=65)		รุ่นที่ 3 (n=76)		รุ่นที่ 4 (n=53)		รุ่นที่ 5 (n=78)		รวม (n=398)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา												
ต่ำกว่า ป.ตรี	15	11.9	4	6.2	10	13.2	4	7.5	8	10.3	41	10.3
ปริญญาตรี	105	83.3	49	75.4	54	71.1	40	75.5	64	82.1	312	78.4
สูงกว่า ป.ตรี	6	4.8	12	18.5	12	15.7	9	17.0	6	7.7	45	11.3
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน												
นครราชสีมา	38	30.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	78	100	116	29.1
ปัตตานี	52	41.3	1	1.5	75	98.7	1	1.9	0	0.0	129	32.4
ยะลา	31	24.6	2	3.1	0	0.0	52	98.1	0	0.0	85	21.4
สงขลา	5	4.0	62	95.4	1	1.3	0	0.0	0	0.0	68	17.1
รวม	126	100	65	100	76	100	53	100	78	100	398	100

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตั้งแต่ รุ่นที่ 1 - 5 พบว่า มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งสิ้น 398 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี โดยมีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมามีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 ส่วนใหญ่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมามีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ทั้งนี้ สามารถแยกวิเคราะห์ตามรุ่นของการอบรมได้ ดังนี้

ในการอบรมหลักสูตรรุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 เป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ส่วนใหญ่มีการนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา มีการปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ในการอบรมหลักสูตรรุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 65 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 เป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4

ในการอบรมหลักสูตรรุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 76 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 เป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 98.7

ในการอบรมหลักสูตรรุ่นที่ 4 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 53 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดยะลา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1

ในการอบรมหลักสูตรรุ่นที่ 5 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 78 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 เป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

4.1.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5

เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตั้งแต่รุ่นที่ 1 - 5 โดยแบ่งมิติการประเมินออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรม และความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่อำนาจปฏิบัติ ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจต่อรายวิชา โดยสามารถนำเสนอผลการประเมินได้ ดังนี้

4.1.2.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม

ตาราง 5 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปรผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
1. ความพึงพอใจต่อเนื้อหาในการอบรม	4.00	0.000	4.00	0.000	4.00	0.000	4.00	0.000	4.00	0.000	4.00	0.000	มาก
2. ความพึงพอใจต่อรูปแบบกิจกรรม ในการอบรม	4.03	1.003	3.92	1.020	4.13	0.914	3.91	1.079	3.91	0.956	3.99	0.990	มาก
3. ความพึงพอใจต่อวิทยากรในการอบรม	4.14	0.910	4.26	0.853	4.41	0.819	4.00	1.000	4.10	0.815	4.19	0.884	มาก
4. ความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการ อบรม	3.69	0.992	3.74	1.079	4.11	0.888	3.77	1.050	3.96	0.889	3.84	0.985	มาก
5. ความพึงพอใจต่อระยะเวลาในการอบรม	3.75	1.093	3.88	0.944	4.09	0.941	3.79	1.026	3.82	1.041	3.86	1.025	มาก
6. ความพึงพอใจต่อสถานที่ในการอบรม	3.86	1.025	4.06	0.916	4.29	0.877	3.75	1.159	3.96	0.986	3.98	1.004	มาก
7. ความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์ และการให้ข้อมูลในการเข้าอบรม	3.73	1.106	4.11	0.850	4.21	0.899	3.89	1.068	3.95	1.043	3.95	1.024	มาก
8. ความพึงพอใจต่อที่พักในระหว่าง การประชุม	3.98	1.004	4.18	0.864	4.45	0.737	3.81	1.057	4.12	0.926	4.11	0.945	มาก
9. ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่ม	3.73	0.975	3.91	0.947	3.95	1.005	3.72	1.150	3.97	1.128	3.85	1.033	มาก
10. ความพึงพอใจระบบเสียง โปรเจคเตอร์ และแสงสว่าง	4.21	0.882	4.20	0.887	4.32	0.867	3.98	1.047	4.18	0.833	4.19	0.895	มาก

ตาราง 5 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปรผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
11. ความพึงพอใจต่อการให้บริการของ เจ้าหน้าที่ในระหว่างการอบรม	4.13	0.975	4.38	0.764	4.46	0.791	4.11	0.993	4.36	0.789	4.28	0.884	มากที่สุด
12. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมสัมมนาการ	4.06	1.061	4.11	0.970	4.28	0.873	4.00	1.109	4.13	0.903	4.11	0.988	มาก
ภาพรวม	3.94	0.780	4.06	0.694	4.22	0.650	3.89	0.899	4.04	0.726	4.03	0.754	มาก

จากตาราง 5 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 ดังนี้

รุ่นที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.94 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจระบบเสียง โปรเจคเตอร์ และแสงสว่าง มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.21 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.69

รุ่นที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.06 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในระหว่างการอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.38 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.74

รุ่นที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.22 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการระหว่างการอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.46 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่ม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.95

รุ่นที่ 4 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.98 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการระหว่างการอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.11 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่ม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.72

รุ่นที่ 5 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการระหว่างการอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.36 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อระยะเวลาในการอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.82

การประเมินความพึงพอใจด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการระหว่างการอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.28 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการอบรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.84

4.1.2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

ตาราง 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ
รุ่นที่ 1 - 5

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อม ในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปรผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
1. ภายหลังจากอบรมท่านมีความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ	4.08	0.873	4.29	0.765	4.41	0.751	4.00	1.000	4.23	0.701	4.20	0.829	มากที่สุด
2. ความรู้ที่ได้มีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน	4.09	0.930	4.22	0.820	4.37	0.763	3.92	0.937	4.15	0.757	4.15	0.857	มาก
3. ความรู้ที่ได้เป็นแนวทางในการปรับตัวของท่านเพื่อการทำงานในพื้นที่	4.18	0.889	4.32	0.831	4.42	0.753	4.11	0.974	4.32	0.730	4.27	0.840	มากที่สุด
4. ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการเดิมในหน่วยงานต้นสังกัด	4.11	0.948	4.38	0.722	4.42	0.735	4.00	0.941	4.33	0.658	4.24	0.833	มากที่สุด
5. ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่	4.14	0.901	4.37	0.762	4.47	0.721	4.08	0.937	4.40	0.651	4.28	0.817	มากที่สุด

ตาราง 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ
 รุ่นที่ 1 - 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อม ในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปรผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
6. ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านมั่นใจในการทำงาน ให้บริการกับประชาชนในพื้นที่	4.13	0.842	4.35	0.759	4.43	0.806	4.08	0.958	4.31	0.690	4.25	0.818	มากที่สุด
7. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมจะนำไปสู่การ แก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดน ภาคใต้	4.13	0.921	4.28	0.801	4.32	0.852	4.00	0.920	4.32	0.693	4.21	0.851	มากที่สุด
8. ท่านมีความมั่นใจในการต่อยอดความรู้ที่ ได้จากการอบรม	4.16	0.933	4.35	0.779	4.26	0.822	4.08	0.937	4.35	0.735	4.24	0.854	มากที่สุด
9. ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับการ บูรณาการงานกับหน่วยงานอื่นได้	4.13	0.889	4.37	0.741	4.36	0.828	4.08	0.917	4.23	0.755	4.23	0.836	มากที่สุด
ภาพรวม	4.13	0.824	4.33	0.707	4.38	0.711	4.04	0.906	4.29	0.629	4.23	0.767	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 ดังนี้

รุ่นที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.13 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้เป็นแนวทางในการปรับตัวของท่านเพื่อการทำงานในพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.18 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภายหลังจากอบรมท่านมีความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.08

รุ่นที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.33 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการเดิมในหน่วยงานต้นสังกัด มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.38

รุ่นที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.38 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.47

รุ่นที่ 4 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้เป็นแนวทางในการปรับตัวของท่านเพื่อการทำงานในพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.11

รุ่นที่ 5 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.29 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.40 และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความรู้ที่ได้มีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.15

การประเมินความพึงพอใจด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 พบว่า มีความพึงพอใจด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.23 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้ทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.28

4.1.2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน

ตาราง 7 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน รุ่นที่ 1 - 5

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปลผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
1. ความรู้ที่ได้รับทำให้ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้	4.06	0.924	4.37	0.782	4.34	0.809	4.00	1.000	4.19	0.823	4.18	0.879	มาก
2. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น	4.03	0.938	4.29	0.843	4.14	0.948	3.92	0.997	4.18	0.864	4.11	0.922	มาก
3. ท่านสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้	4.11	0.887	4.31	0.769	4.32	0.820	3.96	0.919	4.21	0.873	4.18	0.862	มาก
4. ท่านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานต่อประชาชนในพื้นที่	4.07	0.948	4.32	0.773	4.34	0.857	3.91	0.986	4.17	0.796	4.16	0.889	มาก
5. ท่านสามารถลดความขัดแย้งหรือความไม่สงบในพื้นที่ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานของท่าน	3.90	0.942	4.17	0.802	4.22	0.873	3.89	0.993	3.94	0.873	4.01	0.907	มาก

ตาราง 7 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน รุ่นที่ 1 - 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปรผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
6. ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมหรือ แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานภายในหน่วยงาน	3.96	0.958	4.22	0.800	4.14	0.905	3.85	0.907	4.03	0.939	4.04	0.917	มาก
ภาพรวม	4.05	0.835	4.30	0.692	4.28	0.730	3.96	0.901	4.15	0.704	4.14	0.784	มาก

จากตาราง 7 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

รุ่นที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.05 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.11 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถลดความขัดแย้งหรือความไม่สงบในพื้นที่ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.90

รุ่นที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.30 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้รับทำให้ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.37 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถลดความขัดแย้งหรือความไม่สงบในพื้นที่ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.17

รุ่นที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.28 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้รับทำให้ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ และท่านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานต่อประชาชนในพื้นที่ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.34 ทั้งสองหัวข้อ

รุ่นที่ 4 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.96 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้รับทำให้ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.00 และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำสุด คือ ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.85

รุ่นที่ 5 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.15 สำหรับหัวข้อที่มี คะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.21 และหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำสุด คือ ท่านสามารถลดความขัดแย้ง หรือความไม่สงบในพื้นที่ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.94

การประเมินความพึงพอใจด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.14 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ที่ได้รับ ทำให้ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ และท่านสามารถบูรณาการ การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.18 ทั้งสองหัวข้อ

4.1.2.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ตาราง 8 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปรผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
1. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ของจังหวัด ชายแดนภาคใต้	4.11	0.923	4.32	0.793	4.41	0.769	4.08	0.978	4.12	0.837	4.20	0.871	มาก
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อกฎหมายพิเศษ	3.87	0.929	4.05	0.891	4.11	0.888	3.81	1.001	3.94	0.888	3.95	0.919	มาก
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายการแก้ไขปัญหาจังหวัด ชายแดนภาคใต้	4.04	0.924	4.29	0.861	4.22	0.810	3.96	0.999	4.08	0.818	4.11	0.886	มาก
4. เกิดทักษะระดับบุคคลในการ ปฏิบัติงานหรือดำรงตนในจังหวัด ชายแดนภาคใต้	4.07	0.869	4.31	0.846	4.24	0.814	4.00	0.961	4.13	0.827	4.14	0.862	มาก
5. เกิดเครือข่ายการทำงานที่สามารถ บูรณาการงาน/และประสานงานได้	4.17	0.886	4.31	0.789	4.39	0.767	3.91	1.061	4.13	0.843	4.19	0.875	มาก

ตาราง 8 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 - 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปลผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
6. มีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการ จัดการ เมื่อเกิดปัญหาที่อาจนำไปสู่ ความขัดแย้งได้	4.06	0.874	4.14	0.933	4.21	0.899	3.92	1.053	4.08	0.834	4.09	0.906	มาก
7. เกิดทักษะทางภาษามลายูสำหรับ สื่อสารในการทำงาน	3.95	1.034	3.89	1.077	4.17	1.012	3.72	1.166	4.05	0.881	3.97	1.032	มาก
ภาพรวม	4.04	0.841	4.19	0.787	4.25	0.758	3.91	0.947	4.07	0.760	4.09	0.820	มาก

จากตาราง 8 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 ดังนี้

รุ่นที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ เกิดเครือข่ายการทำงานที่สามารถบูรณาการงาน/และประสานงานได้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.17 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายพิเศษ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.87

รุ่นที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.19 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.17 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เกิดทักษะทางภาษามลายูสำหรับสื่อสารในการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.87

รุ่นที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.25 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.41 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายพิเศษ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.11

รุ่นที่ 4 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.91 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.08 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เกิดทักษะทางภาษามลายูสำหรับสื่อสารในการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.72

รุ่นที่ 5 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ เกิดทักษะระดับบุคคลในการปฏิบัติงานหรือดำรงตนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และหัวข้อเกิดเครือข่ายการทำงานที่สามารถบูรณาการงาน/และประสานงานได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.13 ทั้งสองหัวข้อ ส่วนหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายพิเศษ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.94

การประเมินความพึงพอใจด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.20 ส่วนหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายพิเศษ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.95

4.1.2.5 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรายวิชา

ตาราง 9 ผลการประเมินความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 - 5

รายวิชา	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปลผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
1. รายวิชาหลักธรรมทางศาสนาที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม	4.11	0.863	3.78	0.894	4.17	0.824	4.06	0.991	4.19	0.865	4.06	0.893	มาก
2. รายวิชาประวัติศาสตร์ไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น อัตลักษณ์ และภูมิสังคมใน จชต.	4.15	0.925	4.07	0.880	4.16	0.884	4.09	1.011	4.08	0.848	4.11	0.904	มาก
3. รายวิชาจิตอาสาและความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์	4.18	0.907	4.23	0.838	4.26	0.894	4.25	0.987	4.12	0.917	4.20	0.891	มาก
4. รายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ	3.63	0.885	3.22	0.905	3.88	0.838	3.76	0.945	3.75	0.849	3.63	0.908	มาก
5. รายวิชาความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรมมลายูในสังคม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้	3.81	0.953	3.95	1.003	3.88	0.955	3.99	0.920	3.54	0.954	3.81	0.962	มาก

ตาราง 9 ผลการประเมินความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 - 5 (ต่อ)

รายวิชา	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4		รุ่นที่ 5		รุ่นที่ 1 - 5		แปรผล
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	μ	S.D.	
6. รายวิชาแนวทางการออกแบบ กิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรม	4.22	0.863	4.03	0.958	4.34	0.869	4.18	0.820	4.10	0.896	4.18	0.833	มาก
7. รายวิชาแนวทางการพัฒนาตนเอง ผ่านหลักสูตรออนไลน์	4.26	0.799	4.16	0.697	4.29	0.863	4.14	0.861	4.24	0.743	4.09	0.989	มาก
ภาพรวม	4.05	0.910	3.92	0.935	4.14	0.892	4.06	0.934	3.98	0.902	4.03	0.916	มาก

จากตาราง 9 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรมของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 ดังนี้

รุ่นที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในรายวิชาแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 และมีความพอใจในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63

รุ่นที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในรายวิชาจิตอาสาและความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 และมีความพอใจในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.22

รุ่นที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในรายวิชาแนวทางการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาธรรมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 และมีความพอใจในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐและวิชาความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรมมลายูในสังคม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88 ทั้งสองรายวิชา

รุ่นที่ 4 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในรายวิชาจิตอาสาและความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 และมีความพอใจในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76

รุ่นที่ 5 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในรายวิชาแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และมีความพอใจในวิชาความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรมมลายูในสังคม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.54

การประเมินความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 – 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ รายวิชาจิตอาสาและความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนรายวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ รายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามหมวดวิชาที่หลักสูตรกำหนด โดยการประเมินความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม แล้วนำมาผลการทดสอบมาเปรียบเทียบ เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลในการอบรมแต่ละรุ่น โดยในการอบรมรุ่นที่ 1 คำถามที่ใช้สำหรับการทดสอบจะประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ส่วนในการอบรมรุ่นที่ 2-5 คำถามที่ใช้สำหรับการทดสอบจะประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 20 ข้อ สามารถแสดงผลการเปรียบเทียบได้ ดังนี้

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความรู้ระหว่างก่อนและหลังอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 – 5 ด้วยวิธีการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระจากกัน (Paired Samples t-test)

รุ่นผู้เข้าอบรม	ความรู้ก่อนอบรม		ความรู้หลังอบรม		ความแตกต่าง ของความรู้
	μ	S.D.	μ	S.D.	μ
รุ่นที่ 1 (n = 126)	11.47	1.845	12.83	1.964	+1.36
รุ่นที่ 2 (n = 65)	14.51	2.399	16.18	1.991	+1.67
รุ่นที่ 3 (n = 76)	14.88	2.852	17.42	2.041	+2.54
รุ่นที่ 4 (n = 53)	14.66	2.093	17.51	1.987	+2.85
รุ่นที่ 5 (n = 78)	14.64	2.528	16.88	1.947	+2.24
ภาพรวม	14.03	2.757	16.17	2.802	+2.13

จากตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ระหว่างก่อนและหลังอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 ด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 - 5 ทุกรุ่น มีระดับคะแนนความรู้ก่อนอบรมและหลังอบรมที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายแยกตามรุ่นผู้เข้ารับการฝึกอบรมของหลักสูตรได้ ดังนี้

ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 126 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 11.47 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 12.83 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 มีคะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการอบรม หรืออีกนัยหนึ่งคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 จะมีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 65 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.51 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 16.18 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 2 มีคะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการอบรม หรืออีกนัยหนึ่งคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 2 จะมีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 76 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.88 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 17.42 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 3 มีคะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการอบรม หรืออีกนัยหนึ่งคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 3 จะมีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 4 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 53 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.66 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 17.51 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 4 มีคะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการอบรม หรืออีกนัยหนึ่งคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 4 จะมีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 5 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 78 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.64 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 16.88 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 5 มีคะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการอบรม หรืออีกนัยหนึ่งคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 5 จะมีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 1- 5 มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 398 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.03 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 16.17 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการอบรม หรืออีกนัยหนึ่งคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

4.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปในการปฏิบัติงานและการดำรงตนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยมีการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 223 คน แบ่งมิติการประเมินออกเป็นทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ และทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย สามารถนำเสนอผลการศึกษาได้ ดังนี้

4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ทำการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 223 คน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	32.62
หญิง	157	67.38
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	13	5.58
26 - 30 ปี	54	23.18
31 - 35 ปี	52	22.32
36 - 40 ปี	62	26.61
41 - 45 ปี	33	14.16
46 - 50 ปี	15	6.44
50 ปีขึ้นไป	4	1.72
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	6.87
ปริญญาตรี	175	75.11
สูงกว่าปริญญาตรี	42	18.03
ตำแหน่ง		
บุคลากรประจำสำนักงาน	44	19.73
นักวิชาการ	30	13.45
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	99	44.39
ตำรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	37	16.59
อื่นๆ	13	5.83

ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ		
ปฏิบัติงาน	93	39.91
ชำนาญงาน	14	6.01
อาวุโส	0	0.00
ปฏิบัติการ	37	15.88
ชำนาญการ	39	16.74
ชำนาญการพิเศษ	6	2.58
ผู้อำนวยการระดับต้น	1	15.88
อื่นๆ	33	14.80
ประเภท		
อำนวยการ	10	4.29
วิชาการ	97	41.63
ทั่วไป	103	44.21
พนักงานราชการ	1	0.43
อื่นๆ	22	9.44
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
นราธิวาส	63	27.04
ปัตตานี	71	30.47
ยะลา	64	27.47
สงขลา	33	14.16
สตูล	2	0.86
อายุราชการ		
น้อยกว่า 6 ปี	152	65.24
6 - 10 ปี	37	15.88
11 - 15 ปี	24	10.30
16 - 20 ปี	15	6.44
มากกว่า 20 ปี	5	2.15

ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้		
น้อยกว่า 6 เดือน	4	1.72
1 ปี	43	18.45
2 ปี	45	19.31
มากกว่า 2 ปี	141	60.52
รวม	223	100.00

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.38 และเป็นเพศชายจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 32.62 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.61 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 54 คน และ 52 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 23.18 และ 22.32 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 75.11 ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.39 ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.91 เป็นเจ้าหน้าที่ประเภททั่วไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.21 รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่ประเภทวิชาการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 41.63 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.47 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลาและจังหวัดนราธิวาส จำนวน 64 และ 63 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 27.47 และ 27.04 ตามลำดับ มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 65.24 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 2 ปี โดยมีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 60.52

4.3.2 ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเข้าใจวิถีชีวิตที่แตกต่างของผู้คนในพื้นที่และเคารพในความแตกต่างมากขึ้น	4.58	0.553	มากที่สุด
2. ท่านเข้าใจเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีการยอมรับความแตกต่างด้านความเชื่อ วัฒนธรรม ภาษา และเชื้อชาติมากขึ้นกว่าเดิม	4.62	0.529	มากที่สุด
3. ท่านต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและมีการแบ่งปันโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติหรือศาสนา	4.62	0.590	มากที่สุด
4. ท่านเปิดโอกาสให้คนต่างศาสนา เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.64	0.547	มากที่สุด
5. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ หรือมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมที่คนต่างเชื้อชาติหรือต่างศาสนาจัดขึ้นมา	4.63	0.567	มากที่สุด
ภาพรวม	4.62	0.450	มากที่สุด

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.62 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านเปิดโอกาสให้คนต่างศาสนา เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.64

4.3.3 ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเข้าใจข้อพึงปฏิบัติ และข้อละเว้นปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากขึ้น	4.58	0.529	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติ และข้อควรละเว้นปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างถูกต้องมากขึ้น	4.56	0.531	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงาน และการประสานร่วมกับผู้นับถือศาสนาอื่นได้โดยไม่มีการแบ่งแยก	4.70	0.506	มากที่สุด
4. ท่านมีความเข้าใจหลักการของศาสนบัญญัติ ขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนกิจของผู้นับถือศาสนาอื่นมากขึ้น	4.53	0.572	มากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมในวันศุกร์ หรือหากหลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการเวลาสำหรับการละหมาดได้	4.55	0.578	มากที่สุด
6. ท่านแสดงความเคารพ และให้เกียรติสถานที่ พิธีกรรมทางศาสนา และบุคคลสำคัญทุกศาสนา	4.69	0.507	มากที่สุด
7. ท่านยินดีที่จะเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่างศาสนา	4.68	0.495	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	0.424	มากที่สุด

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.61 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงาน และการประสานร่วมกับผู้นับถือศาสนาอื่นได้โดยไม่มีการแบ่งแยก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.70

4.3.4 ทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านทราบ และเข้าใจรากเหง้าของปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากขึ้น	4.22	0.702	มากที่สุด
2. ท่านยินดีที่จะปรับตัว และเรียนรู้การดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	4.60	0.557	มากที่สุด
3. ท่านให้ความสำคัญกับประเพณี หรือวันสำคัญทางศาสนาของต่างศาสนา เช่น การถือศีลอด การทำบุญเดือนสิบ เป็นต้น มากขึ้นกว่าเดิม	4.59	0.581	มากที่สุด
4. หากท่านเป็นผู้มีอำนาจ ท่านจะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเท่าเทียมทุกศาสนา	4.63	0.558	มากที่สุด
5. ท่านเข้าใจและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติศาสนกิจของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่างศาสนา เช่น การละหมาด การทำบุญตักบาตร เป็นต้น มากขึ้นกว่าเดิม	4.63	0.542	มากที่สุด
ภาพรวม	4.53	0.468	มากที่สุด

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.53 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หากท่านเป็นผู้มีอำนาจ ท่านจะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเท่าเทียมทุกศาสนา และท่านเข้าใจและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติศาสนกิจของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

ต่างศาสนา เช่น การละหมาด การทำบุญตักบาตร เป็นต้น มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.63 และ 4.63 ตามลำดับ

4.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)

การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation) เป็นการประเมินผลจากการฝึกอบรม ว่าเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้างและการปฏิบัติงานนั้น ๆ ส่งผลหรือมีส่วนในการขับเคลื่อน การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้มากน้อยเพียงใด เป็นอย่างไร โดยการใช้ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรมในมิติของการ ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแบ่งการประเมิน ออกเป็น 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ

- 1) การประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการอบรม โดยเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการ รุ่นที่ 1 - 5 ของหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 50 คน
- 2) ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของคณะกรรมการรุ่นที่ 1 - 5 จำนวน 50 คน
- 3) เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของคณะกรรมการรุ่นที่ 1 - 5 จำนวน 50 คน

โดยแบ่งมิติในการวิเคราะห์ประโยชน์ที่องค์กรได้รับออกเป็น 2 ด้าน คือ ความคิดเห็น ต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ และความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำเสนอผลการศึกษาได้ ดังนี้

4.4.1 การประเมินผลลัพธ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำโดยการประเมินผลลัพธ์ จากคณะกรรมการรุ่นที่ 1 - 5 ของการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 50 คน มีรายละเอียด ดังนี้

4.4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 15 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 - 5

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	54.00
หญิง	23	46.00
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	5	10.00
26 - 30 ปี	17	34.00
31 - 35 ปี	14	28.00
36 - 40 ปี	6	12.00
41 - 45 ปี	6	12.00
46 - 50 ปี	2	4.00
50 ปีขึ้นไป	5	10.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	20.00
ปริญญาตรี	36	72.00
สูงกว่าปริญญาตรี	4	8.00
ตำแหน่ง		
บุคลากรประจำสำนักงาน	14	28.00
นักวิชาการ	8	16.00
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	15	30.00
ตำรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	12	24.00
อื่นๆ	5	10.00
ระดับ		
ปฏิบัติงาน	24	48.00
ชำนาญงาน	1	2.00
อาวุโส	1	2.00
ปฏิบัติกร	16	32.00
ชำนาญการ	2	4.00

ตาราง 15 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 - 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ชำนาญการพิเศษ	0	0.00
ผู้อำนวยการระดับต้น	0	0.00
อื่นๆ	6	12.00
ประเภท		
อำนวยการ	0	0.00
วิชาการ	18	36.00
ทั่วไป	27	54.00
พนักงานราชการ	0	0.00
อื่นๆ	3	6.00
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
นราธิวาส	18	36.00
ปัตตานี	16	32.00
ยะลา	13	26.00
สงขลา	3	6.00
สตูล	0	0.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 6 ปี	39	78.00
6 - 10 ปี	6	12.00
11 - 15 ปี	3	6.00
16 - 20 ปี	0	0.00
มากกว่า 20 ปี	2	4.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้		
น้อยกว่า 6 เดือน	5	10.00
1 ปี	15	30.00
2 ปี	6	12.00
มากกว่า 2 ปี	24	48.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการรุ่นที่ 1 – 5 ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า คณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และเป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48 เป็นเจ้าหน้าที่ประเภททั่วไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 มีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 39 คน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 2 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48

4.4.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การเข้ารับการฝึกอบรมของท่าน ทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความราบรื่นมากขึ้น	4.44	0.644	มากที่สุด
2. การเข้ารับการฝึกอบรมของท่าน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	4.38	0.635	มากที่สุด
3. การเข้ารับการฝึกอบรมของท่าน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน)	4.50	0.647	มากที่สุด
4. ภายหลังจากการฝึกอบรม การปฏิบัติงานของท่าน มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร	4.28	0.730	มากที่สุด

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
5. จากหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้องค์กรของท่านวางกลไกการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากขึ้น	4.30	0.707	มากที่สุด
6. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถอยู่ร่วมกันแบบสังคมพหุวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น	4.46	0.676	มากที่สุด
ภาพรวม	4.39	0.569	มากที่สุด

จากตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.39 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การเข้ารับการฝึกอบรมของท่านทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน) มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.50 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภายหลังจากการฝึกอบรม การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.28

4.4.1.3 ระดับความความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนบูรณาการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	4.42	0.609	มากที่สุด
2. จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรของท่านเกิดเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น	4.38	0.725	มากที่สุด
3. จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรของท่านเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	4.52	0.677	มากที่สุด
4. จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	4.46	0.706	มากที่สุด
5. จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.38	0.753	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.601	มากที่สุด

จากตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.43 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรของท่านเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.52 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จากการทำท่านเข้ารับการอบรมทำให้องค์กรของท่านเกิดเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น และหัวข้อจากการที่ทำท่านเข้ารับการอบรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรตอบสนอง ต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.38 ทั้งสองหัวข้อ

4.4.2 การประเมินผลลัพธ์จากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินผลลัพธ์ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยการประเมินความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ได้รับเลือกมา จำนวน 50 คน มีรายละเอียด ดังนี้

4.4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับ

การฝึกอบรม

ตาราง 18 ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	31	62.00
หญิง	19	38.00
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	2	4.00
26 - 30 ปี	1	2.00
31 - 35 ปี	1	2.00
36 - 40 ปี	5	10.00
41 - 45 ปี	13	26.00
46 - 50 ปี	22	44.00
50 ปีขึ้นไป	6	12.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	2.00
ปริญญาตรี	19	38.00
สูงกว่าปริญญาตรี	30	60.00
ตำแหน่ง		
บุคลากรประจำสำนักงาน	19	38.00
นักวิชาการ	6	12.00
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	13	26.00
ตำรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	7	14.00
อื่นๆ	5	10.00
ระดับ		
ปฏิบัติงาน	5	10.00
ชำนาญงาน	0	0.00
อาวุโส	0	0.00
ปฏิบัติกร	0	0.00

ตาราง 18 ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ชำนาญการ	21	42.00
ชำนาญการพิเศษ	17	34.00
ผู้อำนวยการระดับต้น	2	4.00
อื่นๆ	5	10.00
ประเภท		
อำนวยการ	12	24.00
วิชาการ	27	54.00
ทั่วไป	3	6.00
พนักงานราชการ	1	2.00
อื่นๆ	7	14.00
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
นราธิวาส	13	26.00
ปัตตานี	13	26.00
ยะลา	14	28.00
สงขลา	9	18.00
สตูล	1	2.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 6 ปี	7	14.00
6 - 10 ปี	5	10.00
11 - 15 ปี	14	28.00
16 - 20 ปี	15	30.00
มากกว่า 20 ปี	9	18.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้		
น้อยกว่า 6 เดือน	8	16.00
1 ปี	5	10.00
2 ปี	14	28.00
มากกว่า 2 ปี	23	46.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรประจำสำนักงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 โดยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ในประเภทวิชาการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาปฏิบัติงานในจังหวัดนราธิวาส และจังหวัดปัตตานี จำนวนจังหวัดละ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 มีอายุราชการ 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 2 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46

4.4.2.2 ระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความราบรื่นมากขึ้น	4.54	0.503	มากที่สุด
2. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก่อให้เกิดความสัมพันธอันดีภายในองค์กร	4.56	0.501	มากที่สุด

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
3. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน)	4.64	0.485	มากที่สุด
4. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจาก เจ้าหน้าที่ของรัฐ ขององค์กร	4.44	0.541	มากที่สุด
5. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กร มีกลไกของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากขึ้น	4.52	0.544	มากที่สุด
6. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถอยู่ร่วมกัน แบบสังคมพหุวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น	4.56	0.541	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	0.428	มากที่สุด

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.54 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน)มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.64 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ

พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.44

4.4.2.3 ระดับความความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนบูรณาการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	4.54	0.503	มากที่สุด
2. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรเกิดเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น	4.54	0.503	มากที่สุด
3. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	4.58	0.538	มากที่สุด

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงาน ขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
4. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบท ของพื้นที่	4.50	0.505	มากที่สุด
5. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อน เริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรตอบสนองต่อ การแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.56	0.501	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	0.422	มากที่สุด

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.54 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.58 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ

ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.50

4.4.3 การประเมินผลลัพธ์จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินผลลัพธ์จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยการประเมินความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ได้รับเลือกมาจำนวน 50 คน มีรายละเอียด ดังนี้

4.4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 21 ทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อมูลทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	32.00
หญิง	34	68.00
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	4	8.00
26 - 30 ปี	10	20.00
31 - 35 ปี	14	28.00
36 - 40 ปี	12	24.00
41 - 45 ปี	8	16.00
46 - 50 ปี	1	2.00
50 ปีขึ้นไป	1	2.00

ตาราง 21 ข้อมูลทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	8.00
ปริญญาตรี	38	76.00
สูงกว่าปริญญาตรี	8	16.00
ตำแหน่ง		
บุคลากรประจำสำนักงาน	13	26.00
นักวิชาการ	4	8.00
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	20	40.00
ตำรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	8	16.00
อื่นๆ	5	10.00
ระดับ		
ปฏิบัติงาน	18	36.00
ชำนาญงาน	4	8.00
อาวุโส	0	0.00
ปฏิบัติการ	5	10.00
ชำนาญการ	13	26.00
ชำนาญการพิเศษ	1	2.00
ผู้อำนวยการระดับต้น	1	2.00
อื่นๆ	8	16.00
ประเภท		
อำนวยการ	3	6.00
วิชาการ	23	46.00
ทั่วไป	10	20.00
พนักงานราชการ	8	16.00
อื่นๆ	6	12.00

ตาราง 21 ข้อมูลทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
นราธิวาส	12	24.00
ปัตตานี	13	26.00
ยะลา	17	34.00
สงขลา	8	16.00
สตูล	0	0.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 6 ปี	26	52.00
6 - 10 ปี	14	28.00
11 - 15 ปี	8	16.00
16 - 20 ปี	0	0.00
มากกว่า 20 ปี	2	4.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้		
น้อยกว่า 6 เดือน	30	60.00
1 ปี	13	26.00
2 ปี	6	12.00
มากกว่า 2 ปี	1	2.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และเป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ประเภทวิชาการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ส่วนใหญ่

ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34 โดยมีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60

4.4.3.2 ระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความราบรื่นมากขึ้น	4.48	0.677	มากที่สุด
2. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	4.58	0.642	มากที่สุด
3. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน)	4.48	0.614	มากที่สุด
4. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร	4.48	0.646	มากที่สุด

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
5. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กร มีกลไกของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากขึ้น	4.50	0.678	มากที่สุด
6. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถอยู่ร่วมกันแบบ สังคมพหุวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น	4.52	0.614	มากที่สุด
ภาพรวม	4.51	0.554	มากที่สุด

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.51 ซึ่งหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.58

4.4.3.3 ระดับความความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนบูรณาการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	4.34	0.658	มากที่สุด
2. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรเกิดเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น	4.38	0.635	มากที่สุด
3. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	4.44	0.644	มากที่สุด

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
4. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	4.46	0.676	มากที่สุด
5. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.40	0.670	มากที่สุด
ภาพรวม	4.40	0.562	มากที่สุด

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.40 ซึ่งหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.46 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฝึกอบรม

หลักสูตรปริญญานิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนบูรณาการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.34

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) ประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (4) ประเมินผลลัพธ์ (Results) จากการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการประเมินผลด้วยรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ (1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม (2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ (3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่ และ (4) การประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า

ผลจากการอบรมเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ หรือเกิดผลกระทบต่อองค์การในลักษณะใดบ้าง (Kirkpatrick, 1998) สามารถสรุปตามระดับการประเมิน ดังนี้

5.1.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 1 - 5

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 5 รุ่น โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมรวมทั้งหมด 398 คน สามารถอธิบายโดยจำแนกตามรุ่นของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรได้ ดังนี้

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้นจำนวน 126 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 และปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 2 มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้นจำนวน 65 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 3 มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้นจำนวน 76 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 นับถือศาสนา

อิสลาม จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 98.7

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 4 มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้นจำนวน 53 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดยะลา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 5 มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้นจำนวน 78 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม

เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1 - 5 โดยแบ่งมิติการประเมินออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสามารถสรุปผลการประเมินได้ ดังนี้

2.1) ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม ในรุ่นที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.22 ส่วนผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.94, 4.06, 3.89 และ 4.04 ตามลำดับ

2.2) ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่อการปฏิบัติ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 2 รุ่นที่ 3 และรุ่นที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่อการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.33, 4.38 และ 4.29 ตามลำดับ ส่วนผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 4 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่อการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.13 และ 4.04 ตามลำดับ

2.3) ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.30 และ 4.28 ตามลำดับ ส่วนผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 1 รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.05, 3.96 และ 4.15 ตามลำดับ

2.4) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.25 ส่วนผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 1 รุ่นที่ 2 รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.04, 4.19, 3.91 และ 4.07 ตามลำดับ

3) การประเมินความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม

จากการศึกษาความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งประกอบด้วยทั้งสิ้น 7 วิชา คือ (1) รายวิชาหลักธรรมทางศาสนาที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม (2) รายวิชา ประวัติศาสตร์ไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น อัตลักษณ์และภูมิสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) รายวิชาจิตอาสาและความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ (4) รายวิชาคุณธรรมจริยธรรม นำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ (5) รายวิชาความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรม มลายูในสังคม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (6) รายวิชาแนวทางการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริม พหุวัฒนธรรม และ (7) รายวิชาแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ โดยสามารถสรุปผล การประเมินความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม โดยจำแนกตามรุ่นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ดังนี้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 มีความพึงพอใจในรายวิชาแนวทางการพัฒนา ตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 และมีความพึงพอใจ ในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63

ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 2 มีความพึงพอใจในรายวิชาจิตอาสา และความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 และมีความพึงพอใจ ในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.22

ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 3 มีความพึงพอใจในรายวิชาแนวทางการออกแบบ กิจกรรมที่ส่งเสริมพหุวัฒนธรรมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 และมีความพึงพอใจในรายวิชา คุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐและวิชาความสำคัญของภาษา และวัฒนธรรมมลายูในสังคม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88 ทั้งสองรายวิชา

ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 4 มีความพึงพอใจในรายวิชาจิตอาสา และความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 และมีความพึงพอใจ ในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐน้อยที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเป็น 3.76

ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 5 มีความพอใจในรายวิชาแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และมีความพึงพอใจในวิชาความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรมภายในสังคม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.54

ผู้เข้าร่วมอบรมโดยรวมทั้ง 5 รุ่น มีความพึงพอใจในรายวิชารายวิชาจิตอาสาและความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ และรายวิชาแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ทั้งสองวิชา และมีความพึงพอใจในวิชารายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.61

5.1.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมรุ่นที่ 1 - 5 ทุกรุ่น มีระดับคะแนนความรู้ก่อนอบรมและหลังอบรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายแยกตามรุ่นผู้เข้าร่วมการอบรมของหลักสูตรได้ ดังนี้

ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรในรุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 126 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 11.47 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 12.83 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 1 มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรในรุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 65 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.51 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 16.18 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 2 มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรในรุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 76 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.88 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 17.42 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 3 มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรในรุ่นที่ 4 มีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 53 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.66 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 17.51 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 4 มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรในรุ่นที่ 5 มีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 78 คน โดยผลทดสอบความรู้ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.64 และผลทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 16.88 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หลังการผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นที่ 5 มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น

5.1.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้รับการอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปในการปฏิบัติงานและการดำรงตนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยมีการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 223 คน แบ่งมิติการประเมินออกเป็น ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ และทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย สามารถนำเสนอผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้รับการฝึกอบรม

จากการศึกษา พบว่า ผู้รับการอบรมที่ถูกนำมาประเมินผล โดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.38 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.61 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 75.11 มีตำแหน่งงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.39 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติงาน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.91 เป็นเจ้าหน้าที่ประเภททั่วไปจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.21 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.47 มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 65.24 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่า 2 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 60.52

2) ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.62 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านเปิดโอกาสให้คนต่างศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.64

3) ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้องแท้

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้องแท้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.61 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานและการประสานร่วมกับผู้นับถือศาสนาอื่นได้ โดยไม่มีการแบ่งแยก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.70

4) ทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.53 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หากท่านเป็นผู้มีอำนาจ ท่านจะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเท่าเทียมทุกศาสนา และท่านเข้าใจและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติศาสนกิจของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่างศาสนา เช่น การละหมาด การทำบุญตักบาตร เป็นต้น มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.63 และ 4.63 ตามลำดับ

5.1.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)

การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result Evaluation) เป็นการประเมินผลจากการฝึกอบรมว่าเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้างและการปฏิบัติงานนั้น ๆ ส่งผลหรือมีส่วนในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้มากน้อยเพียงใด เป็นอย่างไร โดยแบ่งมิติในการวิเคราะห์ประโยชน์ที่องค์กรได้รับออกเป็น 2 ด้าน คือ ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ และความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีการประเมินจาก 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการรุ่นที่ 1 - 5 ของหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 50 คน หลังจากนั้น มีการเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน และเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) การประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการศึกษา พบว่า คณะกรรมการรุ่นของการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ดำรงตำแหน่งระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48 เป็นเจ้าหน้าที่ประเภททั่วไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36 โดยมีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 39 คน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้มากกว่า 2 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48 โดยสามารถอธิบายความคิดเห็น ของประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละมิติ ดังนี้

1.1) ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.39 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้ารับการฝึกอบรมของท่าน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน) มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.50 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภายหลังจากการฝึกอบรม การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจาก เจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.28

1.2) ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.43 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ จากการที่ท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรของท่านเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.52 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

คือ จากการที่ท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรของท่านเกิดเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น และหัวข้อจากการที่ท่านเข้ารับการอบรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.38 ทั้งสองหัวข้อ

2) การประเมินผลลัพธ์ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44 มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรประจำสำนักงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 โดยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42 เป็นเจ้าหน้าที่ประเภทวิชาการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 โดยมีอายุราชการ 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 2 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 โดยสามารถอธิบายความคิดเห็นของประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละมิติ ดังนี้

2.1) ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.54 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน) มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.64 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.44

2.2) ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.54 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว ทำให้องค์กร

เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.58 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.50

3) การประเมินผลลัพธ์เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการศึกษา พบว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40 โดยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36 เป็นเจ้าหน้าที่ประเภทวิชาการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34 โดยมีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 โดยสามารถอธิบายความคิดเห็นของประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละมิติ ดังนี้

3.1) ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.51 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.58

3.2) ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.40 โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.46 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฝึกอบรมตาม

หลักสูตรดังกล่าว มีส่วนทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนบูรณาการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.34

5.2 อภิปรายผล

จากผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แนวทางการประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งมีการแบ่งการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้ง 5 รุ่น โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมรวมทั้งหมด 398 คน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

ในการประเมินปฏิกิริยา ได้ทำการประเมินจากความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ซึ่งมีการแบ่งมิติการประเมินออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ด้านผลการฝึกอบรมและความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่ การปฏิบัติ ด้านผลการนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ และด้านความพึงพอใจ ต่อรายวิชาที่อบรม จากผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ในด้านผลการฝึกอบรม และความพร้อมในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติสูงสุด สำหรับด้านอื่น ๆ ต่างก็มีระดับความพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งสิ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในการเข้ารับการ ฝึกอบรมนั้น หากผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมที่จะนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติจริงแล้ว จะทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญธิดา หวังจิตต์ (2564) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินโครงการ การฝึกอบรมหลักสูตร การทำวิจัยสู่การประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี” พบว่า ความพึงพอใจในการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจด้านการจัด การฝึกอบรมโดยรวมในระดับมากที่สุด ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มากที่สุด

ความพึงพอใจในรายวิชาที่อบรม ผู้เข้าร่วมอบรมทั้ง 5 รุ่น ส่วนใหญ่ พึงพอใจรายวิชาแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ และรายวิชาจิตอาสา และความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์มากที่สุด กล่าวคือ รายวิชาดังกล่าวนี้ ทางคณะผู้จัด อบรม วิทยากร สามารถจัดทำเนื้อหา และถ่ายทอดสู่ผู้เข้าร่วมอบรมได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ผู้เข้าร่วม อบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับ เจ้าหน้าที่รัฐ และวิชาความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรมมลายูในสังคม 5 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ น้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าทางคณะผู้จัดอบรม วิทยากร ยังไม่สามารถจัดทำเนื้อหา หรือถ่ายทอดสู่ผู้เข้าร่วมอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

5.2.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

ในการประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินความรู้ก่อนและหลังอบรม โดยจากการศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมทั้ง 5 รุ่น มีผลคะแนนการทดสอบความรู้หลังการอบรม สูงกว่าผลคะแนนการทดสอบความรู้ก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการอบรมจะมีระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการผ่านการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการจัดอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุวธิดา ม่วงเจริญ และสุรัชย์ มีชาญ (2558) ที่ทำการศึกษารื่อง การประเมินการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล รามาธิบดี พบว่า แพทย์ประจำบ้านที่จบการฝึกอบรม ความรู้ด้านกุมารแพทย์ และทักษะ ทางคลินิกด้านกุมารแพทย์ จะมีผลคะแนนสอบสูงขึ้น หรือกล่าวได้ว่า แพทย์ประจำบ้านที่ผ่าน การอบรมจนครบหลักสูตร จะมีทักษะความสามารถที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

ในการประเมินพฤติกรรม ซึ่งได้แบ่งมิติการประเมินเป็น ทักษะพื้นฐาน ในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ และทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย จากการศึกษา พบว่า

1) ด้านทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคน ที่หลากหลายในภาพรวม ผู้เข้ารับการอบรมได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะเรื่อง การเปิดโอกาสให้คนต่างศาสนา เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

2) ด้านทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ในภาพรวม ผู้เข้ารับการอบรมได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะเรื่อง การสามารถปฏิบัติงานและประสานร่วมกับผู้นับถือศาสนาอื่นได้โดยไม่มีการแบ่งแยก

3) ด้านการเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายในภาพรวม ผู้เข้ารับการอบรมได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะเรื่อง การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเท่าเทียมทุกศาสนา และการเข้าใจและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติศาสนกิจของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่างศาสนา

จากผลการศึกษาในแต่ละด้านข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร จะมีความเข้าใจและรับรู้ถึงการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันแบบสังคมพหุวัฒนธรรม เนื่องจาก ในการอบรมนั้น มีการอบรมรายวิชาที่เกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันของคนต่างศาสนา ซึ่งเป็นผลให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวนี้ สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดปัญหาความขัดแย้งที่มาจากความเชื่อที่แตกต่างกันได้ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชวิน พงษ์ผจญ (2561) ที่ทำการศึกษารวบรวมสภาพปัญหาในการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างสันติสุขของโรงเรียนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบว่า ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัญหาความขัดแย้งและการเคารพความแตกต่างทางศาสนา ซึ่งแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านี้สามารถทำได้โดยกำหนดนโยบายการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม

5.2.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)

ในการประเมินผลลัพธ์ ได้ทำการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ประเมินผลลัพธ์ผู้เข้ารับการอบรม ประเมินผลลัพธ์ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม และการประเมินผลลัพธ์เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม จากการศึกษา สามารถอธิบายแยกตามกลุ่มผู้ถูกประเมินได้ ดังนี้

การประเมินผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ว่ามีตนเองผ่านการอบรมตามหลักสูตรมาแล้ว จะสามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์กรได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการประชาชน) นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า เมื่อตนเองผ่านการอบรมมาแล้วนั้น สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้เป็นอย่างดี

เนื่องจากได้แลกเปลี่ยนข้อมูลและมีการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ กล่าวโดยสรุปคือ ผู้เข้ารับการอบรมของหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ระบุว่าเมื่อตนเองผ่านการอบรมมาแล้ว จะสามารถนำความรู้ที่ได้ มาพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ได้เป็นอย่างดี

การประเมินผลลัพธ์ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม พบว่าผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมระบุว่า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น จะสามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์กรได้มากขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นการเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน) และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับผลการประเมินผลลัพธ์จากผู้เข้ารับการอบรม

การประเมินผลลัพธ์เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมระบุว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาของตนเองได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรแล้วนั้น จะสามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์กรได้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เช่นเดียวกับผลการประเมินผลลัพธ์จากผู้เข้ารับการอบรม

กล่าวโดยรวมคือ ผู้เข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม และเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม ต่างมีความเห็นที่ตรงกันว่าผู้ที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สามารถนำความรู้ที่ได้มาช่วยพัฒนาองค์กร และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยใช้แนวทางการประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning) โดยผลการทดสอบก่อนและหลัง

การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม ส่งผลให้ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ภายหลังการฝึกอบรมในมิติทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ และทักษะการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และในขั้นสุดท้ายของการประเมินตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) มีผลการประเมินผลลัพธ์ (Result) ในมิติความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ และมติความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งคัดเลือกจากคณะกรรมการรุ่น ในรุ่นที่ 1 – 5 ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าของผู้เข้ารับการอบรม และเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินทั้ง 4 ชั้น มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน จะเห็นได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้โดยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ ประเพณี วัฒนธรรม และบริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร และในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

1.1) จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม โดยมีความพึงพอใจต่อเอกสารการฝึกอบรม ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่ม ความพึงพอใจต่อระยะเวลาในการอบรม น้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เป็นผู้จัดหลักสูตรควรนำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น

1.2) จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายพิเศษ และเกิดทักษะทางภาษามลายูสำหรับสื่อสารในการทำงาน น้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เป็นผู้จัดหลักสูตรควรทบทวนรูปแบบ วิธีการฝึกอบรม หรือเนื้อหาวิชา เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.3) จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ และรายวิชาความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรมมลายูในสังคม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ น้อยที่สุด ดังนั้นทางหน่วยงานที่เป็นผู้จัดหลักสูตรและวิทยากร ควรทำการปรับปรุงเนื้อหาหรือกระบวนการอบรมให้เหมาะสมมากขึ้น

2) ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

จากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยกำหนดจากรายวิชาของหลักสูตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการประเมินความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) และใช้แบบทดสอบแบบหลายตัวเลือกเพียงวิธีเดียว ทั้งนี้ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมควรเพิ่มการประเมินด้านทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยอาจจะใช้วิธีการประเมินมากกว่า 1 วิธี เพื่อให้ครอบคลุมตามกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยิ่งขึ้น

3) ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากการฝึกอบรม โดยมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เป็นผู้จัดฝึกอบรม สามารถติดตามและประเมินผลในรูปแบบการสังเกตพฤติกรรมหรือการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4) ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)

จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ภายหลังจากการฝึกอบรม การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด จึงควรมีการศึกษาต่อไปว่าเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีสาเหตุมาจากความไม่เข้าใจในบริบทของพื้นที่หรือพฤติกรรมส่วนบุคคล หรือสาเหตุอื่น ๆ เพื่อขจัดความไม่เข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) จากผลการศึกษา พบว่า แบบจำลองของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ

และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเหมาะสม แต่เพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ควรมีการประเมินจากผู้รับบริการหรือภาคประชาชน เพื่อให้ทราบความคิดเห็นครบทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง

2) ในการประเมินและติดตามผลการอบรมของหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการนำแบบจำลองอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้งาน แล้วทำการเปรียบเทียบกับแบบจำลองของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick) เพื่อศึกษาถึงความเหมาะสม จุดเด่น จุดด้อยของแบบจำลอง ซึ่งช่วยให้สามารถ ออกแบบการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3) การติดตามและการประเมินผลควรดำเนินการควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ (Interview) หรือการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อให้การศึกษาวิจัย ได้รับข้อมูลเชิงลึกที่มีความละเอียดรอบด้านมากขึ้น จากทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งหน่วยจัดฝึกอบรมสามารถนำข้อมูล เหล่านี้ ไปพัฒนาหรือปรับปรุงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับประเด็นความจำเป็นของ ผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

บรรณานุกรม

- กิตติ อุตมกุล. (2558). การประเมินผลการจัดการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง. (การค้นคว้าอิสระ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ขวัญธิรา หวังจิตต์ (2564). การประเมินผลโครงการ การฝึกอบรมหลักสูตรการทำวิจัยสู่การประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี. ราชบุรี: ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.
- จุฬามณี ตระกูลมุกดา. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. สงขลา: สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จุฬารัตน์ ทนชัย. (2552). การประยุกต์ใช้แบบจำลองของเคิร์กแพททริคในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยญากาศ วงศ์บา และกิ่งกาญจน์ จงใจหาญ. (ม.ป.ป.). ประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางประเมินของเคิร์กแพททริค. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น, 19(1), 27-38.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2544). คู่มือ นักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำเนื้องานฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2558). การฝึกอบรมและการพัฒนา. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม. วารสารเพิ่มผลผลิต, 36(7), 64-74.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวิน พงษ์ผจญ. (2561). สภาพปัญหาในการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างสันติสุขของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(2), 166-157

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ญาณี อมฤตฤดี. (2546). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2554). การประเมินผลงานฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- ธเนศ ขำเกิด. (2546). การประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick). *วารสารวิชาการ*, 6(6), 38-41.
- น้อย ศิริโชติ. (2524). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- นาซีพะ เจ๊ะมุดอ. (2560). การวิจัยเชิงประเมินโครงการเสริมศักยภาพครูสอนตาดีกาโรงเรียน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2556). สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ความเป็นสถาบันและการกระทำ ภายใต้ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 27(84), 77-90.
- บงกช เทพจารี. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลเรือน ตำรวจ ทหาร ในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร.
- บุญเอื้อ บุญฤทธิ์. (2556). การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 14(2), 46-58. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/view/25267>
- พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2553 (2553, 29 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 127 ตอนที่ 80 ก, หน้า 1 - 29.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แฮ็ส ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิริย์ วังทอง (2558). ประสิทธิภาพการฝึกอบรมการสื่อสารอย่างสันติของบุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนา. *วารสารวิจัยสหวิทยากรไทย*, 10(1), 78-101. เข้าถึงได้จาก <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/jtir/article/view/42573>
- พิสนุ พองศรี. (2553). *การประเมินโครงการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: บริษัท ด้านสหวิชาการพิมพ์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุวธิดา ม่วงเจริญ และสุรชัย มีชาญ. (2558). การประเมินการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน
ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, *Veridian E – Journal*,
8(1), 1059–1074. เข้าถึงได้จาก [https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-
E-Journal/article/view/39339](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/39339)
- รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2540). การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ แกรมมี่.
- ฤชุตา เทพยากุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. สงขลา: พี.ซี. พรินต์ติ้ง
- วิจิตร อวาระกุล. (2540). การฝึกอบรม กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2547). แนวทางการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการในพื้นที่จังหวัด
ชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สมคิด บางโม. (2558). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
วิทย์พัฒน์.
- สันต์สิริ กมลชัยไข่มุก. (2553). การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของสถาบัน
สอนภาษาแบลิตซ์ สาขาสยามพารากอน โดยใช้รูปแบบการประเมินผลของเคิร์กแพทริค.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงาน ก.พ. (2560). ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0. เข้าถึงได้จาก
[https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/khaaraachkaarithy
kabkaarkhabekhluenpraethsaipsuu_0.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/khaaraachkaarithy
kabkaarkhabekhluenpraethsaipsuu_0.pdf)
- สำนักงาน ก.พ. (ม.ม.ป.). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565. เข้าถึงได้จาก
https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2547). การประเมินผลโครงการ : หลักการและการประยุกต์.
กรุงเทพฯ: บริษัท เฟื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุทิสาน น้อมรักษา. (2554). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม :
มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารง สุทธาศาสตร์. (2544). แนวทฤษฎีในการแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อย, รวมบทความสังคมวิทยา
และมนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทุมพร (ทองอุไร) จามรมาน. (2533). *คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.
- Kirkpatrick L. Donald. (1998) *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. (2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler
- Mehwish Rafiq. (2015). Training Evaluation in an Organization using Kirkpatrick Model: A Case Study of PIA. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 4(3), 1 – 8.
- Shahrooz Farjad. (2012). The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(2012), 2837 – 2841.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ
พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ
3. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน

นางสาวจรรุพัชร์ คุรุตาประภา
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) น้อยกว่า 26 ปี 2) 26 – 30 ปี
 3) 31 – 35 ปี 4) 36 – 40 ปี
 5) 41 – 45 ปี 6) 46 – 50 ปี
 5) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน
5. ระดับ 1) ปฏิบัติงาน 2) ชำนาญงาน
 3) อาวุโส 4) ปฏิบัติการ
 5) ชำนาญการ 6) ชำนาญการพิเศษ
 7) ผู้อำนวยการระดับต้น 8) อื่น ๆ ระบุ.....
6. ประเภท 1) อำนวยการ 2) วิชาการ
 3) ทั่วไป 4) พนักงานราชการ
 5) อื่น ๆ ระบุ.....
7. สังกัด
8. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน
 1) นราธิวาส 2) ปัตตานี 3) ยะลา
 4) สงขลา 5) สตูล
9. อายุราชการ (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 1) น้อยกว่า 6 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี
 4) 16 – 20 ปี 5) มากกว่า 20 ปี
10. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 1) น้อยกว่า 6 เดือน 2) 1 ปี
 3) 2 ปี 4) มากกว่า 2 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ภายหลังจากการรับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ทักษะการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในสังคมที่มีกลุ่มคนที่หลากหลาย					
	1.1 ท่านเข้าใจวิถีชีวิตที่แตกต่างของผู้คนในพื้นที่และเคารพในความแตกต่างมากขึ้น					
	1.2 ท่านเข้าใจเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยยอมรับความแตกต่างด้านความเชื่อ วัฒนธรรม ภาษา และเชื้อชาติมากขึ้นกว่าเดิม					
	1.3 ท่านต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและมีการแบ่งปัน โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติหรือศาสนา					
	1.4 ท่านเปิดโอกาสให้คนต่างศาสนา เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน					
	1.5 ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ หรือมีส่วนสนับสนุนกิจกรรมที่คนต่างเชื้อชาติหรือต่างศาสนาจัดขึ้น					
2	ทักษะการรู้จักและเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้					
	2.1 ท่านเข้าใจข้อพึงปฏิบัติ และข้อละเว้นปฏิบัติในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากขึ้น					

ข้อ	ทักษะการปฏิบัติงาน ภายหลังจากการเข้ารับการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	2.2 ท่านสามารถปฏิบัติตนตามข้อพึงปฏิบัติ และข้อควรละเว้นปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					
	2.3 ท่านปฏิบัติงาน และการประสานร่วมกับผู้นับถือศาสนาอื่นได้โดยไม่มีการแบ่งแยก					
	2.4 ท่านเข้าใจหลักการ ศาสนบัญญัติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และศาสนกิจของผู้นับถือศาสนาอื่นมากขึ้น					
	2.5 ท่านปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมในวันศุกร์ หรือหากหลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการเวลาสำหรับการละหมาดได้					
	2.6 ท่านแสดงความเคารพ และให้เกียรติสถานที่ พิธีกรรมทางศาสนา และบุคคลสำคัญทุกศาสนา					
	2.7 ท่านยินดีที่จะเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่างศาสนา					
3	ทักษะการเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย					
	3.1 ท่านทราบ และเข้าใจรากเหง้าของปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากขึ้น					
	3.2 ท่านยินดีที่จะปรับตัว และเรียนรู้การดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่					
	3.3 ท่านให้ความสำคัญกับประเพณี หรือวันสำคัญทางศาสนาของต่างศาสนา เช่น การถือศีลอด การทำบุญเดือนสิบ เป็นต้น มากขึ้นกว่าเดิม					
	3.4 หากท่านเป็นผู้มีอำนาจ ท่านจะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเท่าเทียมทุกศาสนา					
	3.5 ท่านเข้าใจและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติศาสนกิจของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่างศาสนา เช่น การละหมาด การทำบุญตักบาตร เป็นต้น มากขึ้นกว่าเดิม					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อต่อไปนี้

1. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวจรรยาพัชร คุรุตาประภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับหลังจากการฝึกอบรม
ในมิติของการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ
3. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับหลังจากการฝึกอบรม
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน

นางสาวจรรุพัชร์ คุรุตาประภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) น้อยกว่า 26 ปี 2) 26 – 30 ปี
 3) 31 – 35 ปี 4) 36 – 40 ปี
 5) 41 – 45 ปี 6) 46 – 50 ปี
 5) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน
5. ระดับ 1) ปฏิบัติงาน 2) ชำนาญงาน
 3) อาวุโส 4) ปฏิบัติการ
 5) ชำนาญการ 6) ชำนาญการพิเศษ
 7) ผู้อำนวยการระดับต้น 8) อื่น ๆ ระบุ.....
6. ประเภท 1) อำนวยการ 2) วิชาการ
 3) ทั่วไป 4) พนักงานราชการ
 5) อื่น ๆ ระบุ.....
7. สังกัด
8. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน
 1) นราธิวาส 2) ปัตตานี 3) ยะลา
 4) สงขลา 5) สตูล
9. อายุราชการ (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 1) น้อยกว่า 6 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี
 4) 16 – 20 ปี 5) มากกว่า 20 ปี
10. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 1) น้อยกว่า 6 เดือน 2) 1 ปี
 3) 2 ปี 4) มากกว่า 2 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม
ในมิติของการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ ภายหลังการรับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ					
	1.1 การเข้ารับการฝึกอบรมของท่าน ทำให้การปฏิบัติงาน ภายในองค์กรมีความราบรื่นมากขึ้น					
	1.2 การเข้ารับการฝึกอบรมของท่าน ทำให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร					
	1.3 การเข้ารับการฝึกอบรมของท่าน ทำให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน)					
	1.4 ภายหลังการฝึกอบรม การปฏิบัติงานของท่าน มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ ของรัฐขององค์กร					
	1.5 จากหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้องค์กร ของท่านวางกลไกการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากขึ้น					
	1.6 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถอยู่ร่วมกันแบบ สังคมพหุวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น					

ข้อ	ประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้					
	2.1 จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนบูรณาการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้					
	2.2 จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรของท่านเกิดเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น					
	2.3 จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรของท่านเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้					
	2.4 จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่					
	2.5 จากการทำท่านเข้ารับการอบรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวจรรยาพัชร คุรุตาประภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม

ในมิติของการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ

3. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน

นางสาวจรรุพัชร์ คุรุตาประภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) น้อยกว่า 26 ปี 2) 26 – 30 ปี 3) 31 – 35 ปี
 4) 36 – 40 ปี 5) 41 – 45 ปี 6) 46 – 50 ปี
 7) มากกว่า 55 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่ง
5. ระดับ 1) ปฏิบัติงาน 2) ชำนาญงาน
 3)อาวุโส 4) ปฏิบัติการ
 5) ชำนาญการ 6) ชำนาญการพิเศษ
 7) ผู้อำนวยการระดับต้น 8) ผู้อำนวยการระดับสูง
 9) อื่น ๆ ระบุ.....
6. ประเภท 1) อำนวยการ 2) วิชาการ
 3) ทั่วไป 4) พนักงานราชการ
 5) ลูกจ้างของรัฐ 6) อื่น ๆ ระบุ.....
7. สังกัด
8. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน
 1) นราธิวาส 2) ปัตตานี 3) ยะลา
 4) สงขลา 5) สตูล
9. อายุราชการ/อายุงาน (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 1) น้อยกว่า 6 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี
 4) 16 – 20 ปี 5) มากกว่า 20 ปี
10. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 1) น้อยกว่า 6 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี
 4) 16 – 20 ปี 5) มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับภายหลังจากการฝึกอบรมในมิติของการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายหลังจากการรับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่องค์กรได้รับ					
	1.1 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความราบรื่นมากขึ้น					
	1.2 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก่อให้เกิดความสัมพันธอันดีภายในองค์กร					
	1.3 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยให้เกิดความสัมพันธอันดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลอื่น (เช่น ผู้รับบริการ ประชาชน)					
	1.4 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนในการลดเงื่อนไข/ข้อร้องเรียนที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์กร					

ข้อ	ประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1.5 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรมีกลไกของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากขึ้น					
	1.6 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถอยู่ร่วมกันแบบสังคมพหุวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น					
2	ความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้					
	2.1 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีส่วนทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนบูรณาการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้					
	2.2 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรเกิดเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น					
	2.3 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้					
	2.4 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่					

ข้อ	ประโยชน์ที่องค์กรได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	2.5 การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวจรรยาพัชร คุรุตาประภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ข.

กำหนดการกิจกรรมอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กำหนดการอบรม

กิจกรรมอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ณ โรงแรมในพื้นที่จังหวัดปัตตานี และศึกษาดูงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

วัน/เวลา	08.00 - 10.00 น.	10.00 - 12.00 น.	13.30 - 14.30 น.	14.30 - 16.00 น.	16.00 - 18.00 น.	19.00 - 21.00 น.
วันที่หนึ่ง	ลงทะเบียน/รายงานตัว ดำเนินการทางธุรการ/เอกสารรายงานการเดินทาง โดย จนท.สพจ.	- ปฐมนิเทศ - ชี้แจงวัตถุประสงค์ - ทดสอบ Pre-Test โดย จนท.สพจ.	พิธีเปิด/บรรยายพิเศษหัวข้อ "ศอ.บต. กับการแก้ไขปัญหาและ การพัฒนา จชต." โดย เลขาธิการ ศอ.บต.	บรรยายหัวข้อ "ชีวิตไทย ชีวิตโลก" โดย รศ.อักษรศรี พานิชสาส์น กรรมการจัดท่ายุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	- บันทึกทะเบียนประวัติ - จัดทำทะเบียนประวัติ - ถ่ายภาพทำเนียบผู้เข้าร่วม - Check In ห้องพัก โดย จนท.สพจ.	"กิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์" (กิจกรรม Ice breaking ละลายพฤติกรรม) แบ่งกลุ่ม 6 กลุ่มเพื่อทำความรู้จักซึ่งกันและกัน โดย ต.ต.อนันต์ มณีทิยา และคณะ
วันที่สอง	08.30 - 09.00 น.	09.00 - 12.00 น.	13.30 - 18.00 น.		19.00 - 21.00 น.	
	ลงทะเบียน เตรียมความพร้อม โดย จนท.สพจ.	การเสวนาหัวข้อ "นโยบายการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย 1) ผู้แทน ศอ.บต. 2) ผู้แทน กอ.รมน.ภาค 4 สน. 3) ผู้แทนตำรวจภูธรภาค 9 ดำเนินการโดย นางวริษา ดวงจินดา	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ Team Building หัวข้อ "การสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนา จชต." 1) กิจกรรม Mini Walk Rally ส่งเสริมพหุวัฒนธรรม 2) กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์เสริมสร้างความสามัคคี โดย นายยะยา มิบาโง และคณะ		กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ "การมอบหมายภารกิจประจำวัน" โดย นายยะยา มิบาโง และคณะ	
วันที่สาม	08.30 - 09.00 น.	09.00 - 12.00 น.	13.30 - 16.30 น.		19.00 - 21.00 น.	
	ลงทะเบียน เตรียมความพร้อม โดย จนท.สพจ.	บรรยายสรุปหัวข้อ "ประวัติศาสตร์ไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น อัตลักษณ์และภูมิสังคมใน จชต." โดย ศ.ดร.ครองชัย หัตถลา ผู้ทรงคุณวุฒิสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	บรรยายหัวข้อ (ห้องเรียนไทยพุทธ) "หลักสูตรเบื้องต้นทางพระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม" โดย นายมาโนชญ์ บุญญานุวัตร ผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายการศึกษา บรรยายหัวข้อ (ห้องเรียนไทยมุสลิม) "หลักสูตรเบื้องต้นทางพระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม" โดย ดร.วิสุทธิ์ บิลลาเต๊ะ ผอ.ศูนย์ประสานงานสำนักจุฬาราชมนตรีประจำภาคใต้		กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การออกแบบ Project Idea "การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม" โดย ผศ.ดร.ซิมซู สาอุ และคณะ	

วันที่	08.30 - 09.00 น.	09.00 - 10.00 น.	10.00 - 12.00 น.	พักเที่ยง/ปฏิบัติศาสนกิจ เวลา 12.00 - 13.30 น.	13.00 - 14.00 น.	14.00 - 16.00 น.	16.00 - 18.00 น.	19.00 - 21.00 น.
วันที่สี่	ลงทะเบียน เตรียมความพร้อม โดย จนท.สพจ.	เดินทางไปศึกษาดูงาน การบริหารจัดการชุมชน พหุวัฒนธรรมต้นแบบ ต.ทรายขาว อ.โคกโพธิ์ จ.ปัตตานี	เสวนาหัวข้อ การบริหารจัดการชุมชนพหุวัฒนธรรมต้นแบบ โดย 1) ผู้ใหญ่บ้าน 2) เจ้าอาวาส 3) อีหม่าม ดำเนินรายการโดย จนท.สพจ.		เดินทางไปรับฟังการบรรยาย หัวข้อเรื่อง "อาณาจักรลังกาสุกะ" ณ เมืองโบราณบ้านจาและ อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี	บรรยายหัวข้อ "ความเป็นมาและการล่มสลาย ของอาณาจักรลังกาสุกะ" โดย มัคคุเทศก์อาสา กรมศิลปากร	เดินทางกลับเข้าที่พัก พักผ่อนตามอัธยาศัย	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การออกแบบ Project Idea "การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม" โดย ผศ.ดร.เข้มชู สาอุ และคณะ
วันที่ห้า	ลงทะเบียน เตรียมความพร้อม โดย จนท.สพจ.	บรรยายหัวข้อ "ความสำคัญของภาษาและวัฒนธรรมมลายูในสังคม 5 จชต." โดย ศ.ดร.รัตติยา สาและ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษามลายู		บรรยายสรุปหัวข้อ "พหุวัฒนธรรม ความหลากหลาย ที่ลงตัว" โดย ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	Vedio Conference "การพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตร ออนไลน์ต่างๆ ของสำนักงาน กพพ." โดย สนง.ก.พ.	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ "รวมใจเป็นหนึ่ง ที่ฟังของประชาชน" โดย นายอิลฟาน อุเซ็ง และคณะ		
วันที่หก	ลงทะเบียน เตรียมความพร้อม กิจกรรม Ice Breaking ทัศนศึกษามะเข้ โดย จนท.สพจ.	บรรยายสรุปผล/นำเสนอ "การออกแบบ Project Idea" การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม โดย นายยะยา มิบาโง		กิจกรรมสรุปผลการเรียนรู้ การทดสอบ Post Test โดย จนท.สพจ.	- พิธีมอบวุฒิบัตร - พิธีปิดกิจกรรม โดย เลขานุการ ศอ.บต.	16.00 น. เป็นต้นไป เดินทางกลับภูมิลำเนา		

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวจรรยาพัชร คุรุตาประภา	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6210521506	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2556
(สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ)	วิทยาเขตภูเก็ต	
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน		
ปี พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มงานยุทธศาสตร์ วิจัย ติดตามและประเมินผล การพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐ สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	
ปี พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ สังกัดกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	