

การประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนัก สำนักพระราชวัง กรุงเทพมหานคร THE EVALUATION OF BUREAU OF THE ROYAL HOUSEHOLD (BANGKOK OFFICE)'S STAFF TRAINING PROGRAM

พิทักษ์รณชัย สलगสิงห์ *(Pitackrounchai Salangsing)
สุทธิวรรณ พิศักดีโสภณ ** (Suthiwan Pirasaksopon)
ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ *** (Chanwit Tiamboonpraset)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบริบทของโครงการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม และความสอดคล้องกับนโยบายการกำกับองค์การที่ดี ของสำนักพระราชวัง 2) เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการฝึกอบรมในด้านคุณสมบัติของวิทยากร ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม งบประมาณ และการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม 3) เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมฝึกอบรมและวิธีการฝึกอบรม และ 4) เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรม ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โดยการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มได้แก่ 1) ผู้เข้ารับการอบรมข้าราชการสำนัก ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 20 ถึงรุ่นที่ 25 จำนวน 310 คน 2) ผู้บริหารแต่ละกอง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 14 คน 3) หัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้างานที่อยู่ในกองเดียวกัน กับผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 140 คน และ 4) เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในกองเดียวกัน กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 280 คน และกลุ่มสุดท้าย ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนัก จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า

การศึกษาด้านบริบท โครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนัก สำนักพระราชวังมีความสอดคล้องกับนโยบายการกำกับองค์การที่ดี สำนักพระราชวัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้อำนวยการกอง

* มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ให้ความคิดเห็นความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ผู้รับผิดชอบโครงการให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นในระดับมาก

การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น ของโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง พบว่าด้านเนื้อหา สถานที่ วิทยากร การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมพอเพียง วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ และพี่เลี้ยงผู้ดูแล เนื้อหาของการฝึกอบรมและการใช้ทรัพยากรในการจัดการฝึกอบรม ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการ ได้แก่ รูปแบบการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการทั้ง 6 ด้าน และด้านวิธีการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก

การประเมินด้านผลผลิต พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานและพัฒนางานได้อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจของผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังผ่านการฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง ในภาพรวมมีเจตคติที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สำนักพระราชวัง โครงการฝึกอบรม การกำกับองค์การ ทรัพยากรบุคคล

Abstract

The purposes of this research were

- 1) To evaluate the project's context including the purpose of the training project and the correspondence between the training project and the good governance policy of Bureau of The Royal Household;
- 2) To evaluate fundamental factors of this training project regarding the qualities of trainers, period of time, materials, places, budget and proper human resources utilization;
- 3) To evaluate the process of this training management including the training activities and the training devices; and
- 4) To evaluate the output of this training project including the satisfaction of trainees and the relevant persons, the trainees' attitudes and implementation of obtained knowledge in real operation.

The samples of this study were divided into 5 groups consisting of : 1) the trainees including 310 trainees in 20th - 25th Bureau of The Royal

Household training class; 2) the directors of each division including 14 division directors of the trainees; 3) The supervisors including 140 supervisors in the same division with the trainees; 4) The trainee's colleagues including 280 colleagues in the same division with the trainees; and 5) 3 persons in charge of this training project. The research instruments used in collecting data were questionnaires.

The results showed that :

For contextual study, it was found that overall, courtier training project, Bureau of the Royal Household was in accordance with good practice of organization management policy of Bureau of the Royal Household in high level. The opinion and relevance provided by the Division directors were in high level. Persons in charge of the project gave the highest amount of the opinion and the trainees provided their opinion in the high level.

For primary factor evaluation of the courtier training project, Bureau of the Royal Household, it was found the proper and sufficient utilization of content, location, lecturer and resources. In overall, the proper of materials, tools, budget, mentor staffs, content and resources utilization was in high level.

For the research process including activities model is appropriate and according to the objectives of the projects in all dimensions as mentioned above while training method had high level of appropriateness.

For output evaluation, it was found that the trainees were able to implement obtained knowledge with their real work operation and development in high level. The satisfactions of division directors, supervisors and colleagues toward the trainees after the training were in high level while the attitude of the trainees toward courtier training project, in overall, was in the highest level.

Keywords : Bureau of The Royal Household, Training Program, Organization management, Human Resource

หลักการและเหตุผล

เนื่องจาก สำนักพระราชวัง (Bureau of the Royal Household) เป็นหน่วยงานของทางราชการมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลและรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระราชวัง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงานถวายแด่พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ทั้งงานราชการแผ่นดินและงานส่วนพระองค์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนเผยแพร่พระเกียรติคุณ เพื่อธำรงไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์สืบต่อไป โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้กำกับดูแล เลขาธิการพระราชวังเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารราชกิจการ สำนักพระราชวังประกอบด้วย 16 กอง สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองงานส่วนพระองค์ 5 กองกิจการในพระองค์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร กองงานพระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร กองมหาดเล็ก กองวัง กองพระราชพิธี กองชาวที่ กองธุรการที่ประทับ กองบำรุงรักษาราชอุทยาน กองพระราชพาหนะ กองแพทย์หลวง กองศิลปกรรม และสำนักงานพระคลังข้างที่ มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อสนองเบื้องพระยุคลบาทตั้งนั้นข้าราชการสำนักทุกคนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญยิ่ง ซึ่งควรได้รับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างบทบาทหน้าที่ นโยบาย กฎระเบียบ และแบบแผนธรรมเนียมประเพณีเป็นเอกลักษณ์ของสำนักพระราชวัง อันจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กองการเจ้าหน้าที่ (2554)

ดังนั้น สำนักพระราชวัง โดยความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จึงมีโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักขึ้น เพื่อให้ข้าราชการบริหารในพระองค์มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ของทางสำนักพระราชวัง ซึ่งได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการสำนักมาแล้ว จำนวน 24 รุ่น แต่ยังไม่ได้มีการประเมินผลการเข้าร่วมโครงการ ของผู้เข้ารับการอบรมอย่างเป็นระบบ ในการนี้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการประเมินโครงการ ฝึกอบรมข้าราชการ สำนัก เพื่อเป็นการศึกษาและประเมินผลของโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ การประเมินครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปป์ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, D.L. , 2003)อันเป็นรูปแบบที่ได้รับการปรับปรุง ในปี ค.ศ.2003 เพราะเป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ใช้ควบคู่กับการบริหาร

โครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งเป็นรูปแบบที่มี รายงานว่าสามารถนำมาใช้ประเมินโครงการได้อย่างครอบคลุมทั้งระบบการประเมินโครงการ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการประเมินไว้ 4 ด้านตามรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ได้แก่ ด้านบริบท(Context) ด้านปัจจัยเบื้องต้น(Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการประเมินครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ โดยเฉพาะผู้บริหารโครงการในการนำสารสนเทศ ที่ได้ไปพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมข้าราชการสำนัก ในรุ่นต่อไปให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มมากขึ้น



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนัก สำนักพระราชวัง กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. เพื่อประเมินบริบทของโครงการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม และความสอดคล้องกับนโยบายการกำกับองค์การที่ดี ของสำนักพระราชวัง
2. เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการฝึกอบรมในด้านคุณสมบัติของวิทยากร ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรม งบประมาณ และการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม
3. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดกิจกรรม ฝึกอบรมและวิธีการฝึกอบรม
4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรม ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง โดยศึกษาวัตถุประสงค์ของโครงการ ประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการฝึกอบรม ผลของโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนัก ตามโครงการฝึกอบรมข้าราชการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กรอบการประเมิน

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดกรอบการประเมินตามวัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน เกณฑ์ เครื่องมือแหล่งข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการกองแต่ละกองจำนวน 14 คน
- กลุ่มที่ 2 หัวหน้างานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กองละ 10 คน จำนวน 140 คน
- กลุ่มที่ 3 เพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกองละ 20 คน จำนวน 280 คน
- กลุ่มที่ 4 ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 3 คน
- กลุ่มที่ 5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมข้าราชการ รุ่นที่ 20 ถึง รุ่นที่ 24 จำนวน 260 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้ ผ่านการเข้าร่วมโครงการมาแล้ว ปี พ.ศ. 2549-2553 เป็นกลุ่มที่จะประเมินผลโครงการ

กลุ่มที่ 6 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้าราชการ รุ่นที่ 25 ในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 50 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่จะประเมินผลภาพรวมทั้งหมดของโครงการและ ผู้รับการฝึกอบรม

3. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้อำนวยการกอง เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง เป็นแบบสอบถามแบบ มีโครงสร้างแบบปลายเปิดและแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สอบถาม ผู้อำนวยการกอง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ชื่อ ตำแหน่ง ระดับ สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ด้านบริบทจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยด้านกระบวนการจำนวน 3 ข้อ และด้าน ผลผลิตจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้เขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง เป็นแบบ สอบถามแบบมีโครงสร้างแบบปลายเปิดและแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สอบถาม ผู้รับผิดชอบโครงการ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ชื่อ ตำแหน่ง ระดับ สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ด้านบริบทจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักสำนักพระราชวัง จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยด้านกระบวนการจำนวน 3 ข้อ และด้านผลผลิตจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ของโครงการฝึกอบรม จำนวน 32 ข้อ ด้านปัจจัยเบื้องต้น 9 ข้อ ด้านกระบวนการ 14 ข้อ ด้านผลผลิต 9 ข้อ

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้เขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

3. แบบสอบถามความคิดเห็น หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สอบถาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ ผู้ผ่านการฝึกอบรม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ตำแหน่ง หน่วยงาน รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการ สำนักพระราชวัง จำนวน 38 ข้อ ประกอบด้วยด้านบริบท 6 ข้อ ด้านปัจจัยเบื้องต้น 9 ข้อ ด้านกระบวนการ 14 ข้อ และด้านผลผลิตจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้เขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

4. แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สอบถามความพึงพอใจ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ตำแหน่ง หน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการ
สำนักพระราชวัง และผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ข้อ
และด้านผลผลิตจำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้เขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

5. แบบวัดเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบวัดเจตคติของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมข้าราชการ ที่มีต่อภาพรวมของโครงการฝึกอบรมข้าราชการทั้งหมด โดยแบบ
วัดเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดมีจำนวนทั้งสิ้นมี 6 ข้อ

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สํารวจรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และทำหนังสือขอ
อนุญาตเก็บรวบรวมเครื่องมือ

2. หาค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิง
ปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม

3. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสำรวจ
เอกสาร

สรุปผลการวิจัย

ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

1. ผลประเมินด้านบริบท (Context) พบว่าความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรม
ข้าราชการ สำนักพระราชวังมีความสอดคล้องกับนโยบายการกำกับองค์กรที่ดี สำนัก
พระราชวัง มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ซึ่งการจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการนี้
เป็นโครงการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักหน้าที่ของตนการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม
ราชประเพณีและเป็นโครงการที่ฝึกอบรมข้าราชการใหม่ให้รู้จักสามัคคีมีศรัทธาต่อสถาบัน
ปลุกจิตใต้สำนึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความสำนึกที่ดี

2. ผลประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ของโครงการฝึกอบรมข้าราชการ
สำนักพระราชวัง พบว่า ด้านเนื้อหา สถานที่ วิทยากร การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมพอเพียง
วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และที่เลี้ยงผู้ดูแล มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความละเอียดของเนื้อหาที่มีความเข้าใจง่าย พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการ มีความคิดเห็นว่เนื้อหาของกรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สถานที่ในการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่(ต่างจังหวัด) พบว่าผู้รับผิดชอบโครงการ มีความคิดเห็นว่สถานที่ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่สถานที่ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความพอเพียงของจำนวนวิทยากรประจำกลุ่มนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการเห็นว่วิทยากรประจำกลุ่มมีจำนวนเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่วิทยากรประจำกลุ่มมีจำนวนเหมาะสมมาก

2.2 การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมพอเพียง หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์คือจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่น ต่อจำนวนวิทยากรประจำกลุ่มพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม มีความเห็นว่การใช้ทรัพยากรในการจัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.3 วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ พี่เลี้ยงผู้ดูแล พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบโครงการมีความคิดเห็นว่วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ จำนวนพี่เลี้ยงผู้ดูแลมีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ผลประเมินด้านกระบวนการ (Process) จัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนักสำนักพระราชวัง พบว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการและวิธีการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

3.1 รูปแบบการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมข้าราชการสำนัก พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีความรู้เข้าใจ โครงสร้างบทบาทหน้าที่ของตน มุ่งเน้นเรื่องข้อปฏิบัติเกี่ยวกับราชสำนัก เข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนธรรมเนียมประเพณีราชสำนัก ปลุกจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก

3.2 วิธีการฝึกอบรมพบว่า วิทยากรมีวิธีการถ่ายทอดความรู้ สามารถในเรื่องที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม การเชื่อมโยงเนื้อหาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีตั้งใจในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมอยู่ระดับมาก

4. ผลประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินด้านผลผลิตของโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานและพัฒนางาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติของตนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจตคติของผู้เข้ารับกับฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมด้านต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาในการฝึกอบรม สามารถอธิบายรายละเอียดของเนื้อหา ประมวลความคิด พัฒนางานได้และยังมีความมั่นใจที่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานได้อยู่ในระดับมาก

4.2 ความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม พบว่าผู้อำนวยการกองและหัวหน้างานเพื่อร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมาจากการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผ่านฝึกอบรมแล้ว ตามโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง ในด้านต่างๆ อาทิเช่นการพัฒนางาน คุณธรรมจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน การทุ่มเทเสียสละ กิริยามารยาท การมีจิตบริการ

4.3 เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง พบว่าผู้รับการอบรมมีเจตคติที่ดีมากต่อโครงการคือ มีความรู้สึกที่ดีที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม และการได้พบเพื่อนใหม่ มีความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ มีความรู้สึกรักองค์กรมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวัง กรุงเทพมหานคร ด้านบริบทสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีประเด็นที่ควรอภิปรายดังนี้ คือ

1. ผลประเมินด้านบริบทของโครงการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้อำนวยการกองและผู้รับผิดชอบโครงการ ได้แก่ ความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมข้าราชการ สำนักพระราชวังกับนโยบายการกำกับการที่ดี สำนักพระราชวัง ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม 2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านองค์กร และ 4) ด้านผู้ปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโครงการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ของโครงการที่จะฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ให้มีความรู้ทางด้านการปฏิบัติงาน ด้านการบริการด้วยจิต การช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงความรู้พื้นฐานของหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี ส่วนวัตถุประสงค์ของโครงการมีความครอบคลุมสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริงนั้น พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของโครงการก่อนเข้ารับการฝึกอบรมแล้วและหลังจากการฝึกอบรมแล้วก็สามารถนำไปปฏิบัติ

ในงานหน้าที่ประจำวันของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2539) ได้เสนอว่า การประเมินโครงการจะช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์มีความชัดเจนขึ้น

2. ผลประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านปัจจัยเบื้องต้นได้แก่ เนื้อหา สถานที่ วิทยากร การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมพอเพียง วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ที่เลี้ยงผู้ดูแล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเนื้อหา สถานที่ วิทยากร จากการวิเคราะห์เอกสารและการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบโครงการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพราะวิทยากรมีการจัดเตรียมเนื้อหาสำหรับการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้ามีการเรียบเรียงเนื้อหาไว้อย่างละเอียดเหมาะสม เข้าใจง่าย ส่วนสถานที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้เลือกสถานที่เอง ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าสถานที่ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาจมีการจัดสรรที่พัก อย่างสะดวกสบายเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมได้ ด้านวิทยากรผู้รับผิดชอบโครงการ มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มากเกินไปหรือน้อยจนเกินไป ซึ่งต่างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เห็นว่าจำนวนวิทยากรประจำกลุ่มมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบางกิจกรรมอาจจะไม่ต้องใช้วิทยากรประจำกลุ่ม และยังพบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการใช้ทรัพยากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับผิดชอบโครงการจะมีการคำนวณจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า โดยกำหนดจำนวนในการฝึกอบรมแต่ละรุ่นไว้อย่างชัดเจน สำหรับวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามพบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าเป็นว่าวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับผิดชอบโครงการได้คำนวณจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับงบประมาณการฝึกอบรมไว้แล้ว โดยถือตั้งเรื่องเบิกเป็นงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดนัย เทียนพุดม (2525 : 64) ว่า ในการบรรยายควรมีอุปกรณ์พร้อม เช่น จอภาพ กระดานดำ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ ไมโครโฟน

3. ผลประเมินด้านกระบวนการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบโครงการ เห็นว่าเป็นเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้รับผิดชอบโครงการ มีความเห็นว่าการจัดดำเนินการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมฝึกอบรมเหมาะสมมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาภากร บุญสม

(2536 : 89) ว่า อาจารย์ นักศึกษา และผู้สำเร็จการศึกษา เห็นว่าด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้รูปแบบการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมและ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ขั้นตอนและรูปแบบการจัดการฝึกอบรมข้าราชการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้รับผิดชอบโครงการเห็นว่าวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก

4. ผลประเมินด้านผลผลิต พบว่าผู้อำนวยการกอง ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในระดับมาก และมีเจตคติที่ดีต่อโครงการฝึกอบรม ข้าราชการ สืบเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และมีความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมราชประเพณี ของทางสำนักเป็นอย่างดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถเผยแพร่ถ่ายทอดให้ความรู้กับผู้อื่นได้ อันส่งผลเป็นที่พึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

สารสนเทศที่ได้จากการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ความสามารถไปพัฒนางานได้ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ แก้ไขมีปัญหาและอุปสรรคได้ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการ ให้เป็นรูปแบบที่มีความเป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านบริบท ควรมีเนื้อหาในการฝึกอบรมที่จำเป็นจริงๆ ตามสายงานของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม โดยแบ่งเป็นแต่ละประเภทของตำแหน่ง หน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไป ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โครงการและจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นควรอยู่ในสายงานเดียวกัน มีสถานภาพที่ใกล้เคียงกัน

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น ควรเพิ่มวิทยากรที่ให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมตามสายงาน และเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมออกไปอีก โดยอาจจะแบ่งระยะเวลา เป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้ ช่วงที่ 1 เป็นการฝึกอบรมร่วมกันทั้งหมดทุกตำแหน่งและ ทุกสายงาน ช่วงที่ 2 เป็นการแบ่งการฝึกอบรมตามตำแหน่งและสายงาน ช่วงที่ 3 เป็นการ ฝึกอบรมร่วมกันอีกครั้งเพื่อสรุปและอภิปรายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้กับ เพื่อนร่วมรุ่นได้รับทราบ จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ด้านกระบวนการ ควรหาวิธีการหรือรูปแบบในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อจิตใจได้สำนึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับความรักความศรัทธาในองค์การให้มากกว่านี้ โดยนำความคิดเห็นของบุคคลภายนอกหรือบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นโจทย์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันคิดหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง และเพิ่มกระบวนการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตอาสาช่วยเหลือสังคมให้มากกว่านี้ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ

4. ด้านผลผลิต ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่าได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนยังปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ไม่ดีพอหรือไม่เหมาะสม กับตำแหน่งและสายงานของตน หรือควรมีการฝึกอบรมอีกครั้งเพื่อเป็นการทบทวน ย้ำเตือนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจะส่งผลต่อการประเมินหลังการเข้ารับการฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับการสนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี พ.ศ. 2553 ผู้วิจัยขอขอบคุณ ทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นอย่างยิ่ง ที่ได้ให้ทุนในการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่. (2554). **โครงการฝึกอบรมข้าราชการ รุ่น 25**. กรุงเทพฯ : สำนักพระราชวัง.
- दनัย เทียนพุดม. (2525). **การบริหารและประเมินโครงการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อากาศ บุญสม. (2536). **การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการเลขานุการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (ฉบับปรับปรุง) พุทธศักราช 2530**. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Stufflebeam, D.L. (2003). **The CIPP Model for Evaluation**. Annual Conference of the Oregon Program Evaluators Network. Oregon : Michigan.