

ผลการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (By Experience-Based) เพื่อส่งเสริม
การเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

**Experience-based Training Model to Promote a Good Governments
Officer Roi-Et Provincial Public Health Office**

วีระศักดิ์ รัตนชัยฤทธิ์, พิจิตรา อินอุ่นโชติ, ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์,
จุไรรัตน์ กลางคร, อุทัยรัตน์ โสปะติ และ สาวิตรี คงศรีรอด

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

**Weerasak Rattanachairit, Phichitra Inunchot, Pratumthip Summart,
Jurairat Klangkan, Utairat Sopati and Sawitree kongsrirod**

Roi-Et Provincial Public Health Office

Corresponding Author, E-Mail: s.siw480@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีของผู้เข้ารับฝึกอบรมข้าราชการใหม่และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีของผู้เข้ารับฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 214 คน ที่ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีค่าความเชื่อมั่น (KR20) เท่ากับ .82 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.35-0.78 ค่าความยากรายข้อตั้งแต่ 0.42-0.71 แบบประเมินความพึงพอใจ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Percentage difference (%difference)

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีโดยรวมเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 32.85 โดยก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีโดยรวม โดยตอบถูก จำนวน 143 คน (67.1%) และหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีโดยรวม โดยตอบถูก จำนวน 200 คน (93.47%) และ 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.4, SD = 0.56)

คำสำคัญ: การฝึกอบรม; ประสบการณ์เป็นฐาน; การเป็นข้าราชการที่ดี

Abstracts

The purpose of this research were to compare scores of knowledge about being a good government officer among trainees of a new civil servants and to assessment of trainees' satisfaction with the course of being a good government officer of trainees of a new civil servants of Roi-Et provincial public health office. Of 214 samples were consisted civil servants who were recruited from purposive sampling and appointed by Roi-Et provincial public health office. The instruments was collected using a test of knowledge of being good government officer with reliability (KR20) equal to .82, discrimination 0.35-0.78, difficulty 0.42-0.71, satisfaction assessment form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and percentage difference (%difference).

The results of the research revealed that; 1) 32.85% of after training, the trainees had a good government officer overall knowledge of being a civil servant, increased from before training, where before training the trainees had a good overall good government officer knowledge score, with 143 of trainees corrected answers (67.1%), and 93.47% of after training, the trainees had a score of knowledge about being a good government officer overall, with 200 of trainees corrected answers, and 2) After training, the participants had the highest overall satisfaction scores (Mean = 4.4, SD = 0.56).

Keywords: Training; Experience-based; Good government officer

บทนำ

องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดของโรคโควิด-19 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุขของไทยจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 (พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.2558, 2558) การระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยเป็นอย่างมาก ทุกหน่วยงานของไทยจะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อลดผลกระทบเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับเยาวชนของชาติเหล่านี้ไม่เช่นนั้นแล้วประเทศไทยอาจได้รับผลกระทบเชิงลบอย่างมหาศาลในอนาคต สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 (COVID-19) หรือโคโรนาไวรัส ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 โลกตื่นตัวและกำลังสร้างวิถี "ความปกติรูปแบบใหม่" ในหลายๆ ด้านโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ ที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ มาตรการผ่อนคลายการป้องกันการแพร่ระบาดระยะที่ 2 ของไทยทำให้เห็นรูปแบบการ (Work From Home) การเรียนการสอนออนไลน์ (On line Education) หรือนั่นคือ ความปกติรูปแบบใหม่ (New normal) ชัดเจนขึ้น วิถีความปกติรูปแบบใหม่นี้ประกอบด้วยวิถีชีวิตวิถีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงใหญ่หลวงและรุนแรง ทำให้มนุษย์ต้องปรับเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อไปลดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟู นำไปสู่การ

สรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร (อันธิกา สวัสดิ์ศรี, 2564 : ออนไลน์)

การแพร่ระบาดของอย่างรุนแรงของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโควิด 19 ที่สามารถแพร่เชื้อผ่านทางการสูดดมละอองฝอยขนาดเล็กในอากาศที่มีเชื้อปะปนอยู่หรือการสัมผัสผู้ที่ติดเชื้อทำให้มีการแพร่ระบาดได้อย่างรวดเร็วซึ่งเป็นอันตรายและส่งผลกระทบต่อชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ เพื่อยับยั้งการแพร่กระจายของเชื้อโรค ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง กิจกรรมการรวมตัวของกลุ่มคนต่างๆ ก็ต้องยกเลิกหรือเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด และมาให้ความสำคัญกับการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ทำให้สถานประกอบการหลายๆ แห่งมีการหยุดงานและให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work From Home) เช่นเดียวกับด้านการศึกษาที่โรงเรียนมากกว่า 190 ประเทศต้องหยุดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนมากกว่า 1,500 ล้านคนทั่วโลก (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563 : ออนไลน์) ต้องมีการหยุดเรียนนานกว่าปกติทำให้ผู้เรียนเกิดการลืมเลือนสิ่งที่เคยเรียนมาทำให้ต้องมาทบทวนกันใหม่ซ้ำอีกครั้งเรียกว่าปรากฏการณ์ความรู้ที่ถดถอยไปหลังจากปิดเทอมใหญ่ (Summer Slide) (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563 : ออนไลน์))

จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้การฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขได้รับการผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด 19 เช่นกัน ซึ่งการฝึกอบรมสัมมนาพร้อมกันครั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้ "หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี" เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีและเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 59 (2551 : 22-24) บัญญัติว่าผู้ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 53 วรรคหนึ่งหรือมาตรา 55 และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 64 ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎก.พ.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ข้อ 8 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดีด้วยกระบวนการตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ ส่วนแรกเป็นการปฐมนิเทศส่วนราชการดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหารและวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนที่สองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนราชการให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผน

ของทางราชการ และส่วนที่สามเป็นการฝึกอบรมสัมมนาาร่วมกัน เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ส่วนราชการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้ง 3 ส่วนภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนำผลการพัฒนามาใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากส่วนราชการดำเนินการไม่ครบทั้ง 3 ส่วน จะถือว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553: 23)

อย่างไรก็ตาม Doyle, E. I. and Ward, S. E. (2001: 47-48) ได้อธิบายแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการของการจัดการเรียนรู้เน้นประสบการณ์เป็นฐานไว้ คือ (1) การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นผู้เรียนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ (2) ความรู้ที่ผู้เรียนได้ค้นพบนั้นจะมีความหมายหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ (3) การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความผูกพันผู้เรียนจะต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และมีการจูงใจให้มีส่วนร่วมภายใต้กรอบการทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในผู้เรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้รูปแบบการใช้ประสบการณ์ยังช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เกิดความรู้สึกและอารมณ์ ความรู้สึกภายในเกิดขึ้นได้จากการสะท้อนความคิดเรื่องที่ได้กระทำและการสะท้อนจะช่วยสร้างความคิดรวบยอดหรือสร้างความรู้ใหม่ๆได้ และได้นำความรู้ที่ค้นพบไปปฏิบัติทดลองจริงจึงช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ให้ผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ น่าสนใจ คือ ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันจนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดในเรื่องนั้น ๆ จนเกิดจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการหากระบวนการและวิธีการต่างๆ ผู้สอนจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนไม่เคร่งเครียด แสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบต่องานของตนเองและกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจนเกิดความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้และผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหา และหาเหตุผลในการแก้ปัญหาด้วยตนเองและกระบวนการกลุ่มได้สรุปผลและนำเสนอสิ่งที่ค้นพบ หรือแนวคิดพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานนั้น ผู้เรียนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จนสามารถเกิดความคิดรวบยอดในเรื่องนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองซึ่งกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดประสบการณ์เป็นฐานมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกันคิดวิเคราะห์และค้นหาเหตุผลในการแก้ปัญหาาร่วมกันสรุปและนำเสนอสิ่งที่ค้นพบภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่เคร่งเครียด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของรูปแบบการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (By experience-based) เพื่อส่งเสริมการเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีของผู้เข้ารับฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีของผู้เข้ารับฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) แบบหนึ่งกลุ่ม วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-group, pretest-posttest time series design) โดยวัดผลหลังการทดลองร่วมกับหลักการแนวความคิดการฝึกอบรมเชิงระบบ (Systematic Approach) ดังแผนภูมิรูปแบบการวิจัย ดังนี้

O1	X					O2
	Day1	Day2	Day3	Day4	Day5	

แผนภาพที่ 1 แผนภูมิการทดลอง

X หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมการเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

O1 หมายถึง การเก็บข้อมูลก่อนการฝึกอบรม Day1

O2 หมายถึง การเก็บข้อมูลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม Day5

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 214 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 214 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมการเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยแนวทางการใช้โปรแกรมแผนการจัดกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2) สื่อและคู่มือการใช้โปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1) แนวทางการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมการเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยคำชี้แจงในการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ บทนำ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาและการประเมินผล 2) รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการของโปรแกรม โดยการใช้สื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ในการใช้โปรแกรม และ 3) แผนการจัดกิจกรรม เป็นรายละเอียดของแผนการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด 5 วัน รวมทั้งหมด 48 ชั่วโมง ดังนี้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากร เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นแบบทดสอบ 4 ตัวเลือก ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน จำนวน 40 ข้อ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับวิธีการสร้างข้อสอบจากเอกสาร และตำราต่างๆ
2. ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรเรื่องการเป็นข้าราชการที่ดีในส่วนของจุดประสงค์ และรายละเอียดของเนื้อหา
3. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วเขียนข้อคำถามกับแบบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อใช้เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรมฉบับเดียวกัน

4. นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมโดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117) และนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้
- 0 ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้
- 1 แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

5. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

6. คัดเลือกแบบทดสอบที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้ว ข้อที่จะนำไปใช้ต้องมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งจากผลการประเมินความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้คัดข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

7. นำแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาที่ผ่านการคัดเลือกแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. วิเคราะห์หาค่าความยาก (Difficulty) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อสอบแต่ละข้อ โดยนำผลการทดสอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน มาตรวจให้คะแนน โดยตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบ 0 คะแนน โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีความยากง่ายรายข้อตั้งแต่ 0.2-0.8 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 129-130)

9. นำข้อสอบที่ผ่านการหาค่าความยากง่าย และอำนาจจำแนกตามที่เกณฑ์กำหนดไว้ไปทดสอบกับข้าราชการที่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีแล้ว จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน พบว่าแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 ค่าความยากง่ายรายข้อเท่ากับ 0.42-0.71 และอำนาจจำแนกรายข้อเท่ากับ 0.35-0.78 ได้แบบทดสอบ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (By experience-based) ใช้เครื่องมือวิจัยของจตุพร จิรันดร (2564 : 19-30) ที่ได้พัฒนาระบบบริหารจัดการการอบรมบุคลากร : กรณีศึกษา หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 8 ข้อ

การดำเนินการวิจัย การทดลองครั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วย โดยมีผู้ช่วยวิจัยเป็นผู้ดำเนินการแทนทั้งหมดเช่นกัน เพื่อป้องกันความมีอคติที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างเก็บข้อมูล การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนการทดลองและขั้นสรุปผลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการ

1.1 เสนอโครงร่างวิจัย และเครื่องมือวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 ผู้วิจัยทำการประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นทางการ

2. ขั้นตอนการ เป็นการจัดกิจกรรมตามโปรแกรมฯ ดังนี้

- 2.1 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแสดงความสนใจในการเข้าร่วมวิจัย โดยการลงนามในใบพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 ชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนการฝึกอบรมตลอดโครงการฯ
- 2.3 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีก่อนการฝึกอบรม
- 2.4 แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 4 กลุ่ม เพื่อจัดกิจกรรมกลุ่ม แต่ละกลุ่ม กำหนดประธานกลุ่ม รองประธาน และเลขานุการกลุ่ม
- 2.5 ดำเนินการฝึกอบรมตามตารางฝึกอบรม ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดกิจกรรมตามแนวคิดการใช้ประสบการณ์

ขั้นตอน	กิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์
ขั้นประสบการณ์	1.ผู้วิจัยบรรยายความรู้พื้นฐานเรื่องปรัชญา และแนวทางการเป็นข้าราชการที่ดี	1.เอกสารประกอบ การบรรยาย
	2.ทบทวนความรู้เดิมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Focus group) และทำใบงาน	2. Clip VDO 3. ใบงาน
ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ และอภิปราย	4. กระดาษบุฟ
สะท้อนความคิด	ร่วมกันทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยจากนั้น	5. สี/ปากกาเคมี
และอภิปราย	นำเสนอข้อความรู้โดยผู้วิจัยเป็นผู้ตั้งประเด็น	6. ข้าว
	คำถามและกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น	7. บทความ
	“การเป็นข้าราชการที่ดีในมุมมองของท่าน”	
	“หลักคุณธรรม และจรรยาสำหรับข้าราชการ	
	ที่ดีเป็นอย่างไร”	
	“ท่ามกลางสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง	
	ของโลกปัจจุบัน ท่านจะปฏิบัติตนอย่างไร	
	เพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี”	
ขั้นความเข้าใจและเกิด	4.อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษา	7.คอมพิวเตอร์
ความคิดรวบยอด	ค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ จนเกิดความคิด	8.ใบงาน
	รวบยอด และสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง	
ขั้นทดลองใช้ในสถานการณ์ต่างๆ	5.นำความรู้ แนวคิด และหลักการต่างๆ ที่ได้เรียนรู้	9.สื่อประกอบ
หรือประยุกต์ใช้	ไปวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินองค์ประกอบ	การจัดกิจกรรม
	ของแนวคิดการทบทวนหลังปฏิบัติงาน	

	(After Action Review : AAR)	
	การทำ AAR สำหรับผู้ร่วมกิจกรรม และผู้จัด	
	กิจกรรม โดยใช้ 5 คำถาม ประกอบด้วย	
	1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของท่าน	
	2. เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวังหรือไม่	
	เพราะอะไร	
	3. สิ่งที่เกิดขึ้นเป้าหมายหรือความคาดหวังเพราะอะไร	
	4. สิ่งที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวัง	
	หรือปัญหาที่พบ เพราะอะไร	
	5. ท่านจะกลับไปทำอะไรต่อ หรือปรับปรุง	
	การทำงานอย่างไร	

3. **ขั้นสรุปผลการทดลอง** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบทั้งหมดเพื่อดูความครบถ้วนของคำตอบและจัดทำคู่มือลงรหัส สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการบันทึกข้อความส่งโครงร่างวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรมของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด เลขที่ COE 111/2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

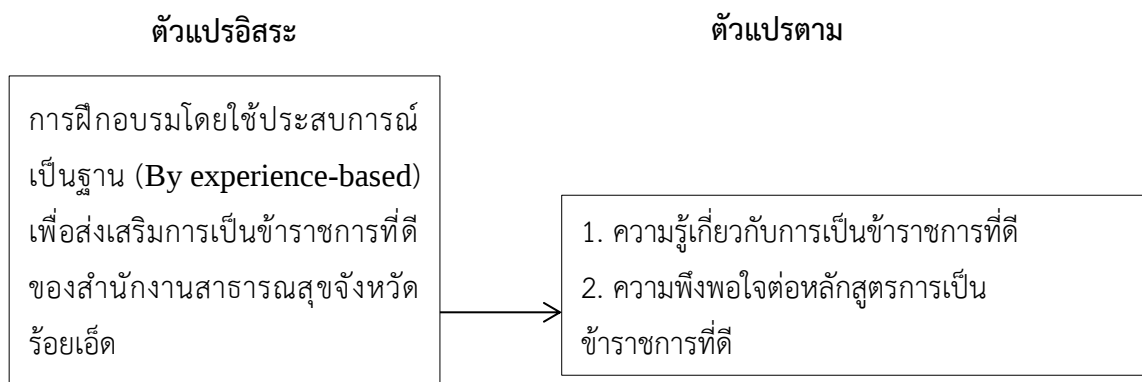
ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป STATA 14.0 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร วิเคราะห์ด้วยสถิติคือ ตัวแปรอายุ เพศ ประสบการณ์ และตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี และความพึงพอใจ เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปมาตราส่วน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละและเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี และความพึงพอใจ โดยใช้สถิติ Percentage difference (% difference)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษามูลค่าการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (By experience-based) เพื่อส่งเสริมการเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการฝึกอบรมโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (By experience-based) ประกอบด้วยขั้นประสบการณ์ ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์สะท้อนความคิดและอภิปราย ขั้นความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด และขั้นทดลองใช้ในสถานการณ์ต่างๆ หรือประยุกต์ใช้ หลากๆ ครั้งหรือเรียกว่า “Learning by doing” (Kolb, D. A., Rubin, I. M., & Osland, J, 1991 : 58-60) ซึ่งมีความหมายตรงตัวว่า “การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ” ที่มีจุดเด่นของการลงมือทำคือ การได้เจอกับความท้าทาย หรือ ประสบการณ์จริง ประกอบกับการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Designs) ซึ่งเป็นการวิจัยลักษณะหนึ่งที่คล้ายกับรูปแบบการทดลอง แต่มีหลักการสำคัญคือ การวิจัยรูปแบบนี้ไม่เน้นการมีกลุ่มควบคุม จะมุ่งเน้นกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Intervention Activities) ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่สังเกต (อรพินทร์ ชูชม, 2552 : 79) การคัดเลือกตัวอย่างเข้ากลุ่มเพื่อการทดลองจะไม่สนใจในโอกาสของความน่าจะเป็น ซึ่งจะนำเอาใครที่ไหนอย่างไรก็ได้ (Non-Randomized) มาเข้าร่วมกิจกรรมในการทดลอง และในการทดลองนี้จะไม่สามารถควบคุมปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่สนใจนั้นได้ครบทุกปัจจัย ดังภาพประกอบที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 214 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน (70.1%) อายุเฉลี่ย 40 ปี อายุต่ำสุด 24 ปี และอายุสูงสุด 57 ปี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 8 ปี ประสบการณ์ทำงานต่ำสุด 6 เดือน และสูงสุด 31 ปีและตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 68 คน (29.9%) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะทางประชากร (n=214)

ข้อคำถาม		n(%)
เพศ	ชาย	64(29.9)
	หญิง	150(70.1)
อายุ(ปี)	Mean(SD)= 31.95(5.81)	
	Min = 24.0, Max = 57.0	
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	Mean(SD) = 7.95(4.65)	
	Min = 0.50, Max = 31 ปี	
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข	68(31.8)
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	44(20.6)
	นักกายภาพบำบัด	28(13.1)
	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	22(10.3)
	แพทย์แผนไทย	18(8.4)
	นักโภชนาการ	12(5.6)
	พยาบาลวิชาชีพ	9(4.2)
	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	7(3.3)
	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1(0.5)
	แพทย์	1(0.5)
	ทันตแพทย์	2(0.9)
	นักจิตวิทยา	2(0.9)

2. หลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีโดยรวมเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 32.85 ก่อนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีโดยรวม โดยตอบถูก จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีโดยรวม โดยตอบถูก จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 93.47 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี (n=214)

คะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี	n(%)
ก่อนดำเนินการ	143 (67.1)
หลังดำเนินการ	200 (93.47)
Percentage Difference	32.85

3. ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีครั้งนี้โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.41, SD=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean=4.56, SD=0.57) รองลงมา คือความรู้ที่ได้รับจากการอบรม (Mean=4.53, SD=0.55) และคิดว่าคุ้มค่ากับการเข้ารับการอบรมครั้งนี้ (Mean=4.50, SD=0.55) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า เอกสารประกอบการฝึกอบรมทันต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean=3.87, SD=0.79) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจโดยรวม และเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	Mean	SD	ระดับ
1.หลักสูตรการอบรม			
1.1 เนื้อหาสาระของการอบรมตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่	4.06	0.51	มาก
1.2 ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม	4.53	0.55	มากที่สุด
1.3 สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานได้	4.56	0.57	มากที่สุด
1.4 ภาพรวมระยะเวลาในการอบรมเหมาะสม	4.10	0.79	มาก
2.การบริหารจัดการอบรม			
2.1 มีการประชาสัมพันธ์และแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ	4.11	0.84	มาก
2.2 มีการเตรียมความพร้อม ในเรื่องการบริหารจัดการ			
การประสานงานและการแก้ไขปัญหาระหว่างการฝึกอบรม			
อย่างเหมาะสม	4.21	0.69	มากที่สุด
2.3 ห้องประชุมเหมาะสม	3.97	0.84	มาก
2.4 สถานที่ศึกษาดูงานเหมาะสม	4.03	0.68	มาก
2.5 เอกสารประกอบการฝึกอบรมทันต่อการใช้งาน	3.87	0.79	มาก
2.6 อาหารสะอาด ถูกหลักโภชนาการ รสชาติอร่อย	3.99	0.77	มาก
3.ความเหมาะสมกับเนื้อหาและวิทยากร ภาพรวมตลอดหลักสูตร	4.38	0.56	มาก
4.เอกสารประกอบการอบรมตลอดหลักสูตรเหมาะสม	3.99	0.76	มาก
5.ความคุ้มค่ากับการเข้ารับการอบรมครั้งนี้	4.50	0.55	มากที่สุด

6.การศึกษาดูงาน			
6.1 สถานที่ศึกษาดูงานตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.20	0.63	มาก
6.2 ความรู้และประสบการณ์ที่ได้	4.36	0.58	มากที่สุด
6.3 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.58	มากที่สุด
6.4 ระยะเวลาในการศึกษาดูงานเหมาะสม	4.09	0.71	มาก
7.กิจกรรมกระบวนการกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม			
7.1 กิจกรรมในภาพรวม	4.24	0.60	มากที่สุด
7.2 วิทยากรที่เลี้ยงในภาพรวม	4.45	0.58	มากที่สุด
8.ความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมครั้งนี้โดยรวม	4.41	0.56	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า หลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีโดยรวม เพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 32.85 พบผลเช่นเดียวกับการฝึกอบรมเพื่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรม "N-GRADE with ITALIC Model" มี 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ แหล่งทรัพยากร ตัดสินใจเลือกและ ประเมินผล ผลการฝึกอบรมพบว่า หลังการฝึกอบรมกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะหลังการฝึกอบรม 3 เดือนของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และมีความคงอยู่ของสมรรถนะในกลุ่มทดลองหลังการฝึกอบรม 3 เดือน (จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, 2553 : 213-214) สอดคล้องกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะครูที่มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ พบว่า ครูมีคะแนนผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรม และผลการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับคุณภาพสูง (ณัฐหทัย สร้างสุข, 2559 : 201-204) ผลการบรรจุข้าราชการใหม่ มีผลสัมฤทธิ์ระดับสูง สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ถึงร้อยละ 94.7 (อุจณีย์ พรชัยสุขศิริ, ฉวีวรรณ สำเภา, วิไลวรรณ ประโยชน์ และธนินทร์พัทรา จันทรอาภรณ์, 2564 : 367-377) และ ผู้เข้าฝึกอบรมมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้นในระดับมาก โดยมีคะแนนทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนฝึกอบรม 1 มีค่าดัชนีประสิทธิผล 0.59 คะแนนทักษะการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.38 และคะแนนคุณลักษณะส่วนตนมีค่าเฉลี่ย 4.42 (ปรีดา สามงามยา, 2558 : 145-152)

นอกจากนั้นยังพบว่า หลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนความพึงพอใจโดยรวมมากที่สุด สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ, จารุวรรณ สกุลคุ, อัจฉรา วัฒนา ณรงค์ และณัฐวิภา สินสุวรรณ, 2559 : 42-54) ; การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ผกาทิพย์ นันทไชย และฐาปณีย์ ธรรมเมธา, 2558 : 1299-1312) ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้านภาพประกอบกับเนื้อหาที่มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกันโดยรวมในระดับมากที่สุดและพบว่า ผู้ใช้งานระบบส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดต่อการใช้งานระบบในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจในด้านเสถียรภาพในระบบ เท่ากับด้านประโยชน์ของระบบต่อการปฏิบัติงาน ขณะที่ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจด้านการออกแบบระบบ น้อยกว่าด้านอื่นเพียงเล็กน้อย (จตุพร จิรันดร, 2564 : 19-30)

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน (By experience-based) เพื่อส่งเสริมการเป็นข้าราชการใหม่ที่ดีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การประยุกต์ใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมในแต่ละด้านว่า จะต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้หรือทักษะหรือเจตคติหรือทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อมๆ กัน ถ้าต้องการให้เกิดความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ระดับความจำและความเข้าใจและมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากอาจใช้เทคนิคการบรรยายได้ แต่ถ้าจะต้องการให้ผู้รับการฝึกอบรมจำได้แม่นยำ และจำได้นาน และเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นนั้นอาจจะต้องใช้กิจกรรมหรือสื่อกิจกรรมต่างๆ ประกอบการบรรยาย อันเป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้กระทำกิจกรรมและได้ใช้ประสาทสัมผัสทุกด้านคือ การได้ฟัง ได้ดู และได้กระทำ กิจกรรมก็น่าจะช่วยให้การฝึกอบรมแต่ละครั้งได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้และผู้วิจัยได้ใช้หลักในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คนจะเรียนรู้ได้ดีในเงื่อนไข คือ. พร้อมทั้งจะเรียนรู้ ได้ปฏิบัติจริง เรียนรู้จากความผิดพลาด เรียนรู้จากสิ่งที่มีความคุ้นเคย เรียนรู้เมื่อมีความรู้สึกที่แตกต่างออกไป เรียนรู้อย่างมีวิธีการและเป็นระบบ ผ่านการฝึกฝน เมื่อเห็นความก้าวหน้าของตนเอง มีการนำเสนอที่มีเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับผู้เรียนและไม่สามารถเรียนรู้ ในสิ่งที่ไม่สามารถเข้าใจได้

นอกจากนั้นการฝึกอบรมครั้งนี้ยังจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้ของ โคลบ (Kolb's experiential learning theory) ซึ่งเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ความรู้ถูกสร้างขึ้นจากการเปลี่ยนผ่านของประสบการณ์ (Transformation of experience) เริ่มจากการเรียนรู้ประสบการณ์ รูปธรรม (Concrete experience: CE) เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมให้ผู้เรียน การสังเกตอย่างใคร่ครวญ (Reflection observation: RO) ผู้เรียนใคร่ครวญหรือสะท้อนความคิดและอภิปราย ร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การเรียนรู้นั้น แล้วสร้างมโนทัศน์เป็นแนวคิดนามธรรม (Abstract

conceptualization: AC) ทั้งนี้ผู้รับการฝึกอบรมมีการสร้างมโนทัศน์เป็นแนวคิดนามธรรมที่เกิดจากการบูรณาการข้อสังเกตต่างๆ จนกลายเป็นความคิดรวบยอด หลักการและสมมติฐานจากประสบการณ์ที่ได้รับ และประยุกต์หลักการไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Active experimentation: AE) ผู้รับการฝึกอบรมมีการนำความคิดรวบยอด หลักการ และสมมติฐานไปปฏิบัติจริงหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ จนเกิดประสบการณ์ในเชิงรูปธรรมที่วนกลับมาวงจรเดิม แต่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Kolb, D. A., Rubin, I. M., & Osland, J, 1991 : 58-60) โดยฝึกอบรมครั้งนี้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรอีกอย่างหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้เข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปดูงานด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็น อันจะนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคต "การศึกษาดูงาน" ยังเป็นการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนพาผู้เรียนออกไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อแสวงหาคำตอบจากประสบการณ์ตรงและสถานที่จริง โดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้าราชการใหม่มีความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการอบรมตลอดหลักสูตรเหมาะสม และการบริหารจัดการอบรม เรื่อง อาหารสะอาด ถูกหลักโภชนาการ และรสชาติอร่อยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้ครบตามเนื้อหา หรือส่งเป็นอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาก่อน และสำรวจความต้องการ เรื่อง อาหารและรสชาติของอาหารในแต่ละวัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

- 2.1 การฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่ และมีหลากหลายวิชาชีพ ดังนั้น การอบรมครั้งต่อไปควรเน้นจัดการเรียนรู้โดยใช้ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองนั้นมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ของมัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm Knowles)

2.2 เพื่อให้ผลการฝึกอบรมข้าราชการใหม่สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น ผู้จัดอบรมควรส่งกรอบเนื้อหาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาก่อนหรือส่งแหล่งค้นคว้าเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง เช่น Search Engine เช่น Google (www.google.com) Bing (www.bing.com) Yahoo (www.yahoo.com) Ask.com (www.ask.com) หรือ Internet Archive (archive.org)

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). การเตรียมความพร้อมสำหรับการศึกษาในยุค COVID-19. ยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประเด็นความเหลื่อมล้ำและทรัพยากรของผู้เรียน. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2564. แหล่งที่มา: <https://www.eef.or.th/378-2/>
- จตุพร จิรินทร. (2564). ระบบบริหารจัดการการอบรมบุคลากร : กรณีศึกษา หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 4 (2), 19-30.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐหทัย สร้างสุข. (2559). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดโซลิโอคอนสตรัคติวิสต์เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ, จารุวรรณ สุกุลคู, อัจฉรา วัฒนาณรงค์ และณัฐวิภา สิ้นสุวรรณ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. สุทธิปริทัศน์. 30 (ฉบับพิเศษ), 42-54.
- ปรีดา สามงามยา. (2558). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกันโดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดียตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผกาทิพย์ นันทไชย และฐาปณีย์ ธรรมเมธา. (2558). การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*. 8 (2), 1299-1312.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). โรงเรียนและนักเรียนมีความพร้อมเพียงใดกับการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์: ข้อค้นพบจาก PISA. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2564. แหล่งที่มา: <https://pisathailand.ipst.ac.th/issue-2020-51/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือดำเนินการเรื่องการทดลองปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทไทยเอฟเฟคท์ สตูดิโอ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์และที่เน้นปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อรพินทร์ ชุชม. (2552). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุจนิย์ พรชัยสุขศิริ, ฉวีวรรณ สำเภา, วิไลวรรณ ประโยชน์ และธนิษฐ์พัทรา จันท์อาภรณ์. (2564). ประสิทธิผลการบรรจุบุคลากรข้าราชการต้งใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในสถานการณ์การระบาดของโรคโคโรนา 2019. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*. 30 (2), 367-377.
- อันธิกา สวัสดิ์ศรี. (2564). เมื่อโควิด-19 เข้ามาเปลี่ยนชีวิตทุกคน บ้าน ย่าน และเมือง อาจต้องถึงเวลาออกแบบกันใหม่. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2564. แหล่งที่มา: <https://thestandard.co/coronavirus-comes-and-change-our-lifestyle/>
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & Osland, J. (1991). *Organizational Behavior: An Experiential Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.