

การประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่กรมส่งเสริมสหกรณ์

Evaluation of the New Civil Servant Training Project of Cooperative Promotion Department

พัฒนรี แหล่มสุวรรณกุล¹ ส่งเสริม หอมกลิ่น^{2*} และ วิลาวลัย ศิลปศรี²

Phatnaree Laemsuwankul¹ Songserm Homglin² Willawan Slinprason²

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
School of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thammathirat Open University, Pakkret, Nonthaburi, 11120

*Corresponding author: songserm.hom@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้าฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาเข้าฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) ประเมินผลการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ 3) เสนอแนะปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ผ่านการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 17 จากประชากรทั้งหมด จำนวน 111 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมจำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เพศหญิง ร้อยละ 72.9 สถานภาพโสด ร้อยละ 68.8 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.1 วุฒิปริญญาด้านบริหารธุรกิจ ร้อยละ 47.90 ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เพศชาย ร้อยละ 53.9 อายุระหว่าง 56 – 60 ปี ร้อยละ 38.2 สถานภาพสมรสระดับการศึกษาด้านปริญญาบริหารธุรกิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2) การประเมินการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยรวมระดับการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งในส่วนของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.04 และ 4.28 โดยผู้บังคับบัญชาประเมินผลอยู่ในระดับสูงกว่าผู้เข้าอบรมทุกด้าน 3) ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมได้แก่ เวลาในการจัดอบรมโครงการเวลาน้อยเกินไป ควรเพิ่มเนื้อหาในการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ เพิ่มความรู้ในหลักวิชาการสหกรณ์และควรฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้สามารถทำได้จริง

คำสำคัญ การประเมิน โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

Abstract

The objectives of this study were to 1) study personal factors of the trainees and supervisors who attended the new civil servant training project of Cooperative Promotion Department, 2) evaluate the results of the new civil servant training project of Cooperative Promotion Department, and 3) suggest problems regarding the new civil servant training project of Cooperative Promotion Department.

The results of the research found out that 1) 72.9% of new civil servants who passed the training were female, 68.8% were single, 78.1% graduated with bachelor degree with 47.90% held the degree in business management. Regarding the supervisors, most of them were male. 53.9% had the age between 56-60 years old, 38.2% were married with the level education of the bachelor degree in business management. They held the position of group director/department chief with the working experience of more than 10 years. 2) The evaluation of the training for the new civil servant in regards to the context of input factor, process, and productivity, overall, the evaluation level was at the high level in every aspect in both the trainees and the supervisors with the mean of 4.04 and 4.28. The supervisors evaluated at the higher level than the trainees in every aspect. 3) Problem regarding the training was the insufficient period of time in organizing the project. There should be the increase of content in cooperative extension and knowledge in cooperative academic principle and should add more practice in order to for them to be able to adopt into real life practice.

คำนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริม กำกับ และเผยแพร่ความรู้ เรื่องเกี่ยวกับสหกรณ์ โดยเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี และพัฒนาขีดความสามารถของสหกรณ์ เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง ด้วยระบบบริหารจัดการคุณภาพให้เป็นมืออาชีพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขีดความสามารถของสหกรณ์ เพื่อให้สมาชิกของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ข้าราชการคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในเรื่องเกี่ยวกับสหกรณ์ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ โดยยึดมั่นตามอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ เพื่อให้ข้าราชการดังกล่าวสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และส่งเสริมสหกรณ์ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสหกรณ์ให้มีศักยภาพ เป็นที่พึงของมวลสมาชิก ชุมชน

และสังคมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน จากภารกิจดังกล่าว สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ จึงต้อง ค้นหาพัฒนา ปรับปรุง เพื่อที่จะกำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจตามโครงสร้างของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาและ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ได้รับมอบหมายหน้าที่ในการฝึกอบรมข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562- 2563 มีข้าราชการที่บรรจุใหม่ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคจำนวนมาก สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ได้ดำเนินการ จัดโครงการฝึกอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์” รุ่นที่ 17 เพื่อปูพื้นฐานความรู้ความ เข้าใจในระบบสหกรณ์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้าน การส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรม 1) ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบริบทของสหกรณ์ ที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมงานสหกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2) ได้ฝึกปฏิบัติการดำเนินงานของสหกรณ์ใน ภาคและนอกภาคในพื้นที่จริงทำให้เกิดทักษะการปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์ และ 3) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ข้างต้นจัดการอบรมเป็นประจำตามรูปแบบบรรยาย อภิปราย ฝึก ปฏิบัติ และศึกษาดูงาน การฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ภาคทฤษฎี ผ่านระบบ Zoom ระหว่างวันที่ 28 มิถุนายน – 2 กรกฎาคม 2564 รวม 5 วัน ระยะที่ 2 - 3 ศึกษาดูงานและนำเสนอผลการศึกษาดูงานสหกรณ์ ระหว่างวันที่ 13 – 19 มีนาคม 2565 รวม 7 วัน เป็นการจัดอบรมที่มีกิจกรรมของหลักสูตรครอบคลุมทั้งการ เรียนในชั้นเรียน การศึกษาดูงาน ณ สหกรณ์ตัวอย่าง การทำกิจกรรมในชั้นเรียน การส่งงานที่ได้รับมอบหมาย การ นำเสนองาน ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ผ่านมามีการประเมินผลเป็นการประเมินเฉพาะส่วน ซึ่งไม่ใช่เป็นการประเมิน เชิงระบบ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการในสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ และเห็น ความสำคัญและความจำเป็นที่จะศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ข้างต้น โดยนำแนวคิด การประเมินหลักสูตรของสศฟเฟิลป์ม หรือแบบจำลองชิป ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินด้านบริบท (context) ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (process) และด้านผลผลิต (product) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ความก้าวหน้าเพื่อบ่งชี้จุดเด่น จุดด้อยของโครงการ เพื่อนำผลการประเมินไป ปรับปรุงการดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อโครงการ ฝึกอบรมจึงศึกษาการประเมินผลเพื่อเสนอแนะในการนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้าฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาเข้าฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อประเมินผลการฝึกอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ 3) เพื่อเสนอแนะปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมข้าราชการ บรรจุใหม่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์” รุ่นที่ 17 ทั้งหมดจำนวน 111 คน 2) ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมระดับผู้อำนวยการกลุ่มหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 111 คน เครื่องที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลโดยใช้กูเกิลฟอร์ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

การประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์สรุปผลการศึกษาภาพรวมและข้อสรุปผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้าฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้าฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมดจำนวน 110 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 86.49 ผู้เข้าฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.9 ช่วงอายุระหว่าง 28 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.96 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25 – 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.92 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.1 ด้านบริหารธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 47.90 ตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.3 ประสบการณ์การทำงานก่อนรับราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ที่ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.96 ส่วนมากทำงานเกี่ยวกับเป็นพนักงานเอกชน ภูมิลำเนาเดิม (ก่อนรับราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์) พบว่าภาคเหนือมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 24

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทั้งหมดจำนวน 110 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 80.18 ผู้บังคับบัญชาโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.9 ช่วงอายุระหว่าง 56 – 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.20 สถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.1 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 78.1 ด้านบริหารธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.0 ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายทั้งหมด ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.4 ภูมิภาคการปฏิบัติงาน พบว่าภาคกลางมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 27.0

2. การประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ของผู้เข้าฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมสรุปได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การประเมินการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

ผลการประเมินรายด้าน	ผู้เข้าฝึกอบรม		ผู้บังคับบัญชา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านบริบท	4.08	0.698	4.32	0.632
ด้านปัจจัยนำเข้า	3.94	0.625	4.27	0.614
ด้านกระบวนการอบรม	3.98	0.636	4.24	0.606
ด้านผลผลิต	4.18	0.549	4.32	0.605
ความคิดเห็นรวม	4.04	0.627	4.28	0.614

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้เข้าฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.18$) ด้านบริบท ($\bar{X} = 4.08$) ด้านกระบวนการอบรม ($\bar{X} = 3.98$) และด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.32$) ด้านบริบท ($\bar{X} = 4.32$) ด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.27$) และด้านกระบวนการอบรม ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

โดยสรุปแล้ว พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือด้านบริบท ($\bar{X} = 4.08$) ในขณะที่ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือด้านบริบท ($\bar{X} = 4.32$)เช่นเดียวกัน รายละเอียดผลการประเมินในแต่ละด้านมีดังนี้

2.1 การประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของผู้เข้าฝึกอบรม

1) ด้านบริบท ผลการประเมินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ผู้ผ่านการอบรมเห็นว่าโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่มีบริบทที่เหมาะสมและเอื้อต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) การนำเสนอผลการศึกษา/ศึกษาดูงานข้อเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงาน และการตอบข้อซักถามของสหกรณ์ (6 ชม.) วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้าอบรมใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงานไปใช้ในการจัดทำรายงาน และนำเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาสหกรณ์ (2) ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ (6 ชม.) วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ (3) อภิปรายการผลการศึกษาดูงาน (4ชม.) วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานอภิปรายผลร่วมกับที่ปรึกษา เพื่อให้ได้เนื้อหาสาระที่ครอบคลุมและสรุปผลการศึกษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) การวิเคราะห์งบการเงินสหกรณ์ (6ชม.) วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสินเชื่อ และเร่งรัดหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2) ด้านปัจจัยนำเข้า ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.94$) ผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ มีความเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการสนับสนุนและความ

ร่วมมือ จากผู้เข้าอบรม และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) การให้บริการของเจ้าหน้าที่โดยรวม (2) ปฐมนิเทศ/ปัจฉิมนิเทศ (3) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (4) ตำแหน่งหน้าที่ของเหมาะสมที่จะเข้าอบรมในหลักสูตร (5) อภิปรายผลการศึกษาดูงาน (6) สถานที่การศึกษาดูงาน (7) สื่อ/เทคนิคและวิธีการอบรมโดยรวม เป็นต้น

3) ด้านกระบวนการอบรม ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นการอบรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้อบรม คิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ปฏิบัติงาน กิจกรรมการอบรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ได้มีการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ด้านกระบวนการของ โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) การบริหารโครงการอบรม โดยภาพรวมเหมาะสม (2) การอบรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้อบรม คิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ปฏิบัติงาน (3) วิธีการอบรมแบบเผชิญหน้า (4) และวิธีการประเมินผลการอบรมเหมาะสมความสามารถของท่าน เป็นต้น

4) ด้านผลผลิต ผลการประเมินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นโครงการที่ผู้ผ่านการอบรมได้นำเอาทักษะ ความรู้ความสามารถที่ได้รับ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การปรับตัวในการทำงานหลังผ่านการอบรมมากขึ้น ในด้านผลผลิตของโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้เกิดประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (2) มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (3) อุทิศเวลาให้ส่วนรวม (4) มีการปรับตัวในการทำงานหลังผ่านการอบรมมากขึ้น (5) ความอดทนต่อสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2 การประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของผู้บังคับบัญชา

1) ด้านบริบท ผลการประเมินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ มีบริบทที่เหมาะสมและเอื้อต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลให้ผู้เข้าอบรมใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงานไปใช้เกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่า ด้านบริบทของโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) การวิเคราะห์งบการเงินสหกรณ์ (6 ชม.) วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสินเชื่อ และเร่งรัด หนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ศึกษาดูงานการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการของสหกรณ์ (4 ชม.) วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกทักษะจากประสบการณ์ตรง เกี่ยวกับหลักการวิธีการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ในภาค/นอกภาคเกษตร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ (3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบริบทของสหกรณ์ ที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมงานสหกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติการดำเนินงานของสหกรณ์ในภาคและนอกภาคในพื้นที่จริง ทำให้เกิดทักษะการปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์ 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2) ด้านปัจจัยนำเข้า ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ มีความเพียงพอ ต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือ จากผู้เข้าอบรม และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) ตำแหน่งหน้าที่ของเหมาะสมที่จะเข้าอบรมในหลักสูตร (2) เทคนิคและวิธีการดำเนินการเมื่อพบเหตุไม่ปกติของสหกรณ์ (3) เทคนิคการบริหารธุรกิจสินเชื่อและแนวทางการแก้ไขหนี้สินสมาชิก (4) การวิเคราะห์ทางการเงินสหกรณ์ (5) การส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ตามหลักการสหกรณ์ (6) ความสนใจในอบรมในหลักสูตรนี้ (7) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3) ด้านกระบวนการอบรม ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นการอบรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้อบรม คิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ปฏิบัติงาน กิจกรรมการอบรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ได้มีการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ด้านกระบวนการของ โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) วิธีการศึกษาดูงาน (2) การอบรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้อบรม คิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ปฏิบัติงาน (3) วิธีการอบรมแบบเผชิญหน้า (4) กิจกรรมการอบรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ได้มีการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองอย่างเหมาะสมของท่านหรือไม่ (5) การมอบหมายงาน (Assignment) แต่ละหมวดวิชาเหมาะสม เป็นต้น

4) ด้านผลผลิต ผลการประเมินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นโครงการที่ผู้ผ่านการอบรมได้นำเอาทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่ได้รับ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การปรับตัวในการทำงานหลังผ่านการอบรมมากขึ้น ในด้านผลผลิตของโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้เกิดประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับต้น ๆ เช่น (1) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (2) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (3) มีความอดทนต่อสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงาน (4) มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ (5) มีการปรับตัวในการทำงานหลังผ่านการอบรมมากขึ้น (6) มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะหลักสูตรในการจัดอบรม ข้อเสนอแนะหลักสูตรในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ มีดังนี้ (1) เวลาในการจัดอบรมโครงการฯ เวลาน้อยเกินไป (2) ควรเพิ่มเนื้อหาในการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้ทราบบริบทของสหกรณ์แต่ละประเภท และแนวทางในการแนะนำ (3) ความรู้ในหลักวิชาการสหกรณ์เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกหน่วย (4) ควรฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้สามารถทำได้จริง

อภิปรายผล

ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยประเมินครอบคลุม ปัจจัยด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการอบรม และด้านผลผลิต ซึ่งสามารถอภิปรายผลจำแนกได้ดังนี้

1. ผู้เข้าฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่

1.1 ด้านบริบท พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านเนื้อหาวิชาการฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ การนำเสนอผลการศึกษา/ศึกษาดูงานข้อเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงาน และการตอบข้อซักถามของสหกรณ์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงานไปใช้ในการจัดทำรายงาน และนำเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาสหกรณ์ การวิเคราะห์งบการเงินสหกรณ์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสินเชื่อ และเร่งรัดหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายผลการศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานอภิปรายผลร่วมกับที่ปรึกษา เพื่อให้ได้เนื้อหาสาระที่ครอบคลุมและสรุปผลการศึกษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ ยี่สารพัฒน์ และพิษณุ อภิสมจารโยธิน (2558) ทำการศึกษาวิจัยเชิงประเมินผลการพัฒนาทักษะทางสังคมในด้านการสื่อสารของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์หลักสูตรนานาชาติ กล่าวว่าปฏิริยาตอบสนองนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับมาก ทั้งในเรื่องความเหมาะสมของวิทยากร ประโยชน์ของกิจกรรมรูปแบบกิจกรรมสถานที่ ความรู้ที่ได้รับ และการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่โดยรวม การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ตำแหน่งหน้าที่ของเหมาะสมที่จะเข้าอบรมในหลักสูตร สื่อ/เทคนิคและวิธีการอบรม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี สมพงษ์ (2555) ทำการศึกษาวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2552) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกล่าวว่าด้านปัจจัยนำเข้า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะของอาจารย์พิเศษ คุณลักษณะของแพทย์ที่เลี้ยงประจำแหล่งฝึก คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ที่เข้าอบรม

1.3 ด้านกระบวนการอบรม พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการบริหารโครงการอบรมโดยภาพรวมเหมาะสมการอบรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้อบรม คิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ปฏิบัติงาน วิธีการอบรมแบบเผชิญหน้า และวิธีการประเมินผลการอบรมเหมาะสมความสามารถของท่าน วิธีการศึกษาดูงาน ความสอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา (2556) ทำการศึกษากการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กรกล่าวว่าด้านกระบวนการเกี่ยวกับวิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ดี วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับหลักสูตร

1.4 ด้านผลผลิต พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อุทิศเวลาให้ส่วนร่วม มีการปรับตัวในการทำงานหลังผ่านการอบรมมากขึ้น ความอดทนต่อสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานมี

ความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี สมพงษ์ (2555) ทำการศึกษาวิจัยการประเมินโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2552) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กล่าวว่าด้านผลผลิต ความรู้ที่ได้รับหลังการศึกษาดูแลเสร็จสิ้น และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรมโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่

2.1 ด้านบริบท พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการวิเคราะห์ทางการเงินสหกรณ์ ศึกษาดูงานการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการของสหกรณ์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสินเชื่อ และเร่งรัดหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาดูงานการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการของสหกรณ์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกทักษะจากประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับหลักการ วิธีการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ในภาค/นอกภาคเกษตร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา (2556) ทำการศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินระบบการจัดฝึกอบรมอันครอบคลุมถึงบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ตามรูปแบบซีปปี้ (CIPP Model) ด้านปฏิภาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมนี้มี ความจำเป็นและได้ความรู้เพิ่มอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านตำแหน่งหน้าที่ของเหมาะสมที่จะเข้าอบรมในหลักสูตร เทคนิคและวิธีการดำเนินการเมื่อพบเหตุไม่ปกติของสหกรณ์ เทคนิคการบริหารธุรกิจสินเชื่อและแนวทางการแก้ไขหนี้สินสมาชิก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี สมพงษ์ (2555) ทำการศึกษาวิจัยการประเมินโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2552) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กล่าวว่า ด้านปัจจัยนำเข้า คุณลักษณะของอาจารย์พิเศษ คุณลักษณะของแพทย์ที่เลี้ยงประจำแหล่งฝึก คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษาดูแล ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ศึกษาดูแล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านกระบวนการอบรม พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านวิธีการศึกษาดูงาน การอบรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้อบรม คิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ปฏิบัติงาน วิธีการอบรมแบบเผชิญหน้า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีร์ อัคราธิมากร (2558) ทำการศึกษาวิจัยการประเมินผลโครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชนของสำนักงานเขตบางเขนใน กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ด้านกระบวนการ (Process)พบว่า กระบวนการจัดทำโครงการในครั้งนี้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนร่วมกัน รับฟังสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านผลผลิต พบว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความอดทนต่อสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการปรับตัวในการทำงาน หลังผ่านการอบรมมากขึ้น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ ยี่สารพัฒน์ และพิษณุ อภิสมมาตรโยธิน

(2558) ทำการศึกษาวิจัยเชิงประเมินผลการพัฒนาทักษะทางสังคมในด้านการสื่อสารของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรนานาชาติ กล่าวว่า ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการอบรมทักษะทางสังคมด้านการสื่อสารช่วยในเรื่องของการดำรงชีวิตในสังคมซึ่งช่วยในการปรับตัวในการเข้าสังคมอย่างมีกาลเทศะในส่วนของการศึกษาช่วยให้นักศึกษาสามารถสื่อสารกับอาจารย์ เพื่อน และผู้อื่นและมีความพร้อมสำหรับการศึกษาในหลักสูตรภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ จากการประเมินผลการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านต่าง ๆ พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มผู้ประเมิน จะพบว่าในบางรายการมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน่าสนใจ หากมีการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้ประเมิน อาจจะได้ข้อมูล ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปใช้เพิ่มมากขึ้นในการพัฒนาต่อยอดประเด็นสำคัญจากการศึกษาเนื่องจากโครงการการอบรมเพียงระยะสั้นอาจจะไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแต่ละด้าน อาทิ

ด้านปัจจัยนำเข้า เช่น นโยบายและภารกิจของหน่วยงาน การส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ตามหลักการสหกรณ์ การวิเคราะห์งบการเงินสหกรณ์ ศึกษาดูงานการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการของสหกรณ์ การวิเคราะห์การตลาดสหกรณ์ การวิเคราะห์ธุรกิจสหกรณ์ เทคนิคและวิธีการดำเนินการเมื่อพบเหตุไม่ปกติของสหกรณ์ การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ด้านผลผลิต เช่น มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การอดทนต่อสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และอุทิศเวลาให้ส่วนรวม เป็นต้น

กรณีพิจารณาผลการประเมินการฝึกอบรมเชิงเปรียบเทียบระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมกับผลบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเห็นว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากกว่าผู้เข้าอบรมทุกด้านซึ่งผู้บังคับบัญชาซึ่งมีประสบการณ์การเรียนรู้และการทำงานมากกว่าย่อมคาดหวังมากกว่าเพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ต้องการพัฒนาการทำงานในทุกด้านให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชาและผลเข้าฝึกอบรมจะต้องพัฒนาตนเองในทุกด้านเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัญหาการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรมฯ เพื่อสะท้อนให้เห็นอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการแบบเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์หรือระดมสมองร่วมกันและร่วมหาแนวทางพัฒนา

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการประเมินโครงการฝึกอบรมฯ

3) ควรประเมินการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างต่อเนื่อง หลังจากสิ้นสุดโครงการระยะเวลา 1 ปี จะได้ติดตามผลการประเมินสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถบรรลุการดำเนินการแบบยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา. (2556). การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร. *วิทยบริการ*. 24 (2) 31-42.
- ชัยญารักษ์ วงศ์บา และกิ่งกาญจน์ จงใจหาญ. (2554). ประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการCHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพทริก. *สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น*, 19 (1) 27-38.
- ปวีร์ อัคราธิมากร. (2558). *การประเมินผลโครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชนของสำนักงานเขตบางเขนในกรุงเทพมหานคร*. เอกสารประกอบการบรรยาย. 101-125
- ประเสริฐ จรรยาสุภาพ. (2545). *เอกสารการสอนการสหกรณ์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พัชรีดา เอี่ยมสุนทรชัย (2559). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พัชนี สมพงษ์. (2555). *การประเมินโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2552)*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัทธภรณ์ ยี่สารพัฒน์ และ พิษณุ อภิสมภารโยธิน. (2558). การพัฒนาทักษะทางสังคมในด้านการสื่อสารของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์หลักสูตรนานาชาติ. *เฉลิมกาญจนา*. 2 (3) 69-77.
- พิยะภา ใจชื่อสมบูรณ์. (2563). *การประเมินโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ (บ้านบ่อราษฎร์บำรุง)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ยุวธิดา ม่วงเจริญ และ สุรัช มีชาญ. (2558). *การประเมินการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี*. มหาวิทยาลัยศิลปกร. 8 (1) 1059-1074.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). *การประเมินโครงการและแนวคิดปฏิบัติ (ครั้งที่พิมพ์ 8)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คันสนีย์ อุดมอ่าง. (2554). *การประเมินโครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตทองม้วนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2565, จาก http://research.pcru.ac.th/service/pro_data/files11/54-039.pdf
- สมคิด พรหมจ้อย. (2555) *การประเมินการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการทางการศึกษาประมวลชุดวิชาการประเมินนโยบายการดำเนินงาน แผนงาน และโครงการหน่วยที่ 13*, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำณ โชนะโชติ. (2557). *การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*. 1 (1) 49-59