ประกาศจังหวัดร้อยเอ็ด
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด นั้น

จังหวัดร้อยเอ็ดได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	ส่วนราชการ
๑.	นางอุทัยรัตน์ โสปะติ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นายเชาวศักดิ์ พลเยี่ยม)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศจังหวัดร้อยเอ็ด
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งเลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	นางอุทัยรัตน์ โสปะติ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อสุขภาพจิตและยาเสพติด นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๒๓๕๕๒๐	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อสุขภาพจิตและยาเสพติด นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)	๒๓๕๕๒๐	เลื่อนระดับ ๑๐๐%
	ชื่อผลงานส่งประเมิน “การประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID - ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (Evaluation of the New Civil Servant Development Program Roi - Et Province During the Epidemic Situation of COVID - ๑๙, Fiscal Year ๒๐๒๑)” ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน “การประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID - ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแนวคิดและโมเดลเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก” รายละเอียดเค้าโครงผลงาน “แนบท้ายประกาศ”					

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID –๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(Evaluation of the New Civil Servant Development Program Roi - Et Province During the Epidemic Situation of COVID-๑๙, Fiscal Year ๒๐๒๑)

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลโครงการในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินผลโครงการแบบซิปป์ (CIPP Model) ของ Stufflebeam เพื่อประเมินผลใน ๔ ประเด็น คือ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งผลที่ได้จากการการวิจัย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขโครงการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป การประเมินผลโครงการเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการ การประเมินเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ และการประเมินผลของโครงการหลังจากการดำเนินโครงการได้สิ้นสุดแล้ว ซึ่งการประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ใน การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการดังกล่าวในด้านบริบท ด้านปัจจัย นำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยประยุกต์ใช้การประเมินโครงการรูปแบบซิปป์ (CIPP Model) มาใช้ ในการประเมินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพ ศึกษาแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ และศึกษาหลักสูตรอบรมข้าราชการใหม่ เขตสุขภาพที่ ๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ปรับปรุงตามหนังสือ สป. ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/ว ๒๔๔๑ ลงวันที่ ๑๔ พ.ย. ๒๕๖๒

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕๙ บัญญัติว่าผู้ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่งหรือมาตรา ๕๕ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๖๔๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี ด้วยกระบวนการ ๓ ส่วน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ ส่วนราชการดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำ ลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนราชการให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกบั กฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนที่ ๓ การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ส่วนราชการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้ง ๓ ส่วนภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการและนำผลการพัฒนามาใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหากส่วนราชการดำเนินการไม่ครบทั้ง ๓ ส่วน จะถือว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สถาบันพระบรมราชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดพันธกิจ การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับระบบสุขภาพของประเทศ และชุมชน ถือเป็นภารกิจแรกที่มีความสำคัญยิ่งในฐานะของการเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยในการผลิตนั้นจะเป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการพยาบาล ด้านการสาธารณสุขและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมอบหมายให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นศูนย์กลางการพัฒนาการอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี”วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งเป็นวิทยาลัยในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก จึงได้กำหนดให้มีพันธกิจการบริการวิชาการที่สร้างคุณค่าแก่สังคม ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพหรือเกี่ยวข้องกับนโยบายของวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นความต้องการของชุมชน การบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัชจึงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในส่วนที่ ๓ การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตามปัจจุบันเนื่องจากมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ส่งผลกระทบส่วนราชการต่าง ๆ ต้องปรับรูปแบบแนวทางวิธีการเรียนรู้ ในการพัฒนาข้าราชการใหม่ โดยให้จังหวัดดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐานหลักสูตรให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัด โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๓ มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒๐๐ คน ประกอบด้วยบุคลากรจังหวัดร้อยเอ็ด การจัดอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี”

การประเมินผลโครงการในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมินผลโครงการแบบซิปป์ (CIPP Model) ของ Stufflebeam เพื่อประเมินผลใน ๔ ประเด็นคือ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งผลที่ได้จากการการวิจัย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติสามารถนามาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

การประเมินผลโครงการเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการ การประเมินเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ และการประเมินผลของโครงการหลังจากการดำเนินโครงการได้สิ้นสุดแล้ว ซึ่งการประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ใน การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการดังกล่าวในด้านบริบท ด้านปัจจัย นำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยประยุกต์ใช้การประเมินโครงการรูปแบบซิปป์ (CIPP Model) มาใช้ ในการประเมินโครงการให้เกิดประสิทธิ ภาพ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้บริหารในการจัดทำกลยุทธ์ เชิงรุกเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และรองรับ ระบบสุขภาพของประเทศต่อไป

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๒.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินผล เพื่อการประเมินโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยใช้รูปแบบการประเมินผลซิปป์ (CIPP; Context-Input-Process-Product Model)ของ Daniel L. Stufflebeam)

๔.๒.๒ ประชากรที่ศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ๑) แพทย์ ๒) ทันตแพทย์ ๓) พยาบาลวิชาชีพ ๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๕) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๖) นักกายภาพบำบัด ๗) นักจิตวิทยา ๘) นักโภชนาการ ๙) แพทย์แผนไทย ๑๐) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข และ ๑๒) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน ๒๑๔ คน

๔.๒.๓ กรอบการประเมิน

การวิจัยประเมินโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งนี้ มีรายละเอียดของประเด็นการประเมิน ตัวบ่งชี้ในการประเมิน แนวทางการประเมิน ผู้ให้ข้อมูลหรือ แหล่งข้อมูล เครื่องมือ/แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ตามกรอบการประเมิน

ตารางที่ ๑ กรอบการประเมินโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น	วัตถุประสงค์	วิธีการประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน
บริบท	๑.ศึกษาบริบทเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดอบรม	๑.การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการอบรมสอดคล้องกับ - นโยบายของการ พัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปัญหาและสภาพปัจจุบัน อันนำไปสู่ความจำเป็นของการดำเนินโครงการ - ความต้องการของ ผู้เข้ารับการอบรม	- หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี - ผู้เข้ารับการอบรม	-การวิเคราะห์เอกสาร -แบบสอบถาม -แบบประเมิน	-ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ -มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมในระดับมากขึ้น -มีความสอดคล้องกับปัญหาและสภาพปัจจุบัน อันนำ ไปสู่ความจำเป็นของการดำเนินโครงการ
ปัจจัยนำเข้า	๑.คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม	๑.วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม - ข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๑๔ คน	คณะกรรมการดำเนินงานโครงการ	-รายชื่อจาก กพ. แบบสอบถาม	-คุณลักษณะที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ประเด็น	วัตถุประสงค์	วิธีการประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน
	๒.เพื่อประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของวิทยากร	๒.วิเคราะห์คุณลักษณะของวิทยากร - ระดับการศึกษา - ประสบการณ์ - ความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่สอน - มีน้ำเสียงและท่าทางในการบรรยายสุภาพเหมาะสม - มีความสามารถในการนำเสนอก่อนเริ่มหัวข้อวิชา - พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้เขารับการอบรม - เปิดโอกาสให้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง -สอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาอบรม	- เอกสารประวัติ - ผู้เข้ารับการอบรม	-การวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม แบบประเมิน	- นำผลที่ได้มาสรุปอภิปรายผล - ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของวิทยากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ) -ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)
	๓.ระยะเวลา	๓. สอบถามความเหมาะสมของระยะเวลา - จำนวนวันที่ใช้ในการอบรม - ระยะเวลาที่ใชในการบรรยายแต่ละหัวข้อวิชาการโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม	แบบประเมินวิทยากร	- ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑อยู่ใน จากมาตร ๕ ระดับ)
	๔.วัสดุอุปกรณ์	๔.สอบถามความเหมาะสมวัสดุอุปกรณ์ - เอกสารมีครบถ้วนตามหัวข้อวิชาที่สอน - ด้านสื่อการสอนเหมาะสมกับหัวข้อวิชา - สื่อการสอนมีคุณภาพและทันสมัย - จอภาพมีขนาดเหมาะสมกับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ - ระบบเสียงภายในห้องอบรมมีความชัดเจน - ไมโครโฟนเหมาะสมกับการเรียนการสอนโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม	แบบประเมิน	- ค่าเฉลยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)

ประเด็น	วัตถุประสงค์	วิธีการประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน
	๕.สถานที่จัดอบรม	๕. สอบถามความเหมาะสมสถานที่ - ด้านความสะดวกในการเดินทาง - ด้านขนาดของห้องประชุม - ด้านแสงสว่าง - ด้านการจัดและเคลื่อนย้ายโต๊ะเก้าอี้ตามกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม	แบบประเมิน	- ค่าเฉลยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)
กระบวนการ	๑.แบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม	๑. สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดดำเนินการอบรม - การปฏิบัติตามกำหนดเวลาตามตาราง - การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาที่สอน - เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม	แบบประเมินผล	- ค่าเฉลยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)
	๒.การประสานงาน	๒.สอบถามความเหมาะสมของการประสานงานของคณะทำงาน - มนุษยสัมพันธ์ - การประชาสัมพันธ์ - การปฏิบัติงานตรงต่อเวลา - การดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ - กระบวนการในการบริหารจัดการ - การประสานงานระหว่างผู้เข้ารับการอบรม - การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและอุปสรรคระหว่างการจัดการศึกษาอบรมโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม	แบบประเมินผล	- ค่าเฉลยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)

ประเด็น	วัตถุประสงค์	วิธีการประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน
ผลผลิต	๑.ความรู้ที่ได้รับหลังจากการอบรมเสร็จสิ้น	๑. ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ๒.สอบถามระดับเนื้อหาความรู้ที่ได้จากการอบรม ดังนี้ - ความรู้ในหัวข้อวิชาโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม	-ผลการศึกษาของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรข้าราชการที่ดี -ผู้เข้ารับการอบรม	-แบบทดสอบความรู้พื้นฐานข้าราชการฯ -บันทึกสรุปผลการเรียนรู้ -ประเมินผล	ผู้เข้ารับการอบรมต้องได้คะแนนหลังการอบรม มากกว่า ๓๒ คะแนน ร้อยละ ๘๐ - วิเคราะห์สรุปผลการเรียนรู้ - ค่าเฉลยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)
	๒.การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓. สอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม	-ผู้เข้ารับการอบรม	-บันทึกสรุปผลการเรียนรู้ -ประเมินผล	-วิเคราะห์สรุปผลการเรียนรู้ - ค่าเฉลยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)

๔.๒.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ เพื่อกำหนดวิธีการ ในการรวบรวมข้อมูลในแต่ละด้านที่เหมาะสมกับลักษณะที่จะประเมินตามแหล่งข้อมูล รวมถึงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เหมาะสม แสดงดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเด็น	เทคนิค/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ผู้เกี่ยวข้อง
บริบท	-แบบสอบถาม -ประเมินผลภาพรวมการจัดอบรม	-นโยบายของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตรการเป็นข้าราชการดี -คู่มือการดำเนินการเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๓ -ผู้เข้ารับการอบรม
ปัจจัยนำเข้า	- แบบประเมิน - แบบประเมินวิทยากร - แบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม

ประเด็น	เทคนิค/วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ผู้เกี่ยวข้อง
กระบวนการ	แบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม
ผลผลิต	- แบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม
	- แบบประเมินตนเองของผู้อบรม	
	- บันทึกสรุปผลการเรียนรู้ประจำวัน	
	- แบบทดสอบความรู้พื้นฐาน	

๔.๒.๕ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมด ๖ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ ประเมินผลภาพรวมของการจัดอบรม

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง

ส่วนที่ ๔ แบบประเมินตนเองของผู้อบรม (การประเมินตนเองรายบุคคล)

ส่วนที่ ๕ แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม

ส่วนที่ ๖ บันทึกสรุปผลการเรียนรู้ประจำวัน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทำแบบสอบถามการประเมิน วันเวลา ชื่อหน่วยงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดประสบการณ์ทำงาน อายุราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งทางการบริหาร สถานที่ปฏิบัติงานจริงที่อยู่ปัจจุบัน หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน E-mail address ความสามารถพิเศษ/ความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญ ความในใจด้านต่างๆ คติหรือหลักในการทำงาน

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับได้แก่มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสม/ความพร้อมด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสม/ความพร้อมด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตของโครงการ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมอื่นๆ เกี่ยวกับโครงการ

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินความคิดเห็นต่อวิทยากรโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับวิทยากร ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินวิทยากร ด้านปัจจัยนำเข้า ของโครงการ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการ

ส่วนที่ ๔ แบบประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม โครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับได้แก่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองก่อนและหลังการเข้าอบรม ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และด้านผลผลิตของโครงการ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้เข้ารับการอบรม วันที่ประเมิน

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมตนเองของผู้เข้าอบรม ก่อนเข้ารับการอบรม และหลังเข้ารับการอบรม

ส่วนที่ ๕ แบบทดสอบความรู้พื้นฐานข้าราชการและคุณลักษณะของข้าราชการ (รายบุคคล) ของโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นรายข้อให้เลือกคำตอบที่ถูกที่สุดเพียง ๑ ข้อ เพื่อทดสอบความรู้ ด้านผลผลิตของโครงการ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม

ส่วนที่ ๖ บันทึกสรุปผลการเรียนรู้ประจำวัน ของโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นข้อเขียนสรุปการเรียนรู้ประจำวัน มี ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. สิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการอบรมในวันนี้

๒. ท่านจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวัน อย่างไร

๓. วันนี้มีสิ่งใดที่สนับสนุนการเรียนรู้ของท่าน

๔. วันนี้มีสิ่งใดที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของท่าน

เพื่อวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ ด้านผลผลิตของโครงการ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้ารับการอบรม

๔.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวทางในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑.ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสำรวจเอกสาร แบบสอบถาม

๒. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

๓. เปรียบเทียบคะแนนการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้ สถิติทดสอบ pair t-test

เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมิน กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินระดับความเหมาะสม/ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ในการแปลค่าคะแนนความสำคัญ และกำหนดให้คะแนนคำตอบโดยใช้มาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแนวทางของ Likert จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

คะแนน ๑ คะแนน หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความคิดเห็น ระดับน้อยที่สุด

คะแนน ๒ คะแนน หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความคิดเห็น ระดับน้อย

คะแนน ๓ คะแนน หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความคิดเห็น ระดับปานกลาง

คะแนน ๔ คะแนน หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความคิดเห็น ระดับมาก

คะแนน ๕ คะแนน หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความคิดเห็น ระดับมากที่สุด

การประเมินผลใช้การแปลผลแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ยตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) เกณฑ์การคิดคะแนนและการแปลความหมายของระดับคะแนน ใช้แนวทาง (กัลยา วานิชย์บัญชา : ๒๕๕๔) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๔.๕๑ - ๕.๐๐	ระดับความเหมาะสมความคิดเห็นระดับมากที่สุด
๓.๕๑ - ๔.๕๐	ระดับความเหมาะสมความคิดเห็นระดับมาก
๒.๕๑ - ๓.๕๐	ระดับความเหมาะสมความคิดเห็นระดับปานกลาง
๑.๕๑ - ๒.๕๐	ระดับความเหมาะสมความคิดเห็นระดับน้อย
๑.๐๐ - ๑.๕๐	ระดับความเหมาะสมความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม

เกณฑ์การคิดคะแนน ต้องได้คะแนนหลังการอบรม มากกว่า ๓๒ คะแนน ร้อยละ ๘๐

๔.๓ เป้าหมายของงาน

เพื่อประเมินผลการดำเนินงานการประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ผลการประเมินภาพรวมของการจัดอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = ๔.๒๕, SD = ๐.๖๕) การประเมินวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = ๔.๓๔, SD = ๐.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เนื้อหาวิชา และวิธีการถ่ายทอดช่วยให้เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = ๔.๔๘, SD = ๐.๖๓) จากผลการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรมเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรมภาพรวม พบว่า การประเมินหลังการอบรม เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓.๖๒ ผลการประเมินแบบทดสอบความรู้พื้นฐานข้าราชการและคุณลักษณะของข้าราชการของ ผู้เข้าอบรมเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนแบบทดสอบหลังการอบรมเพิ่มขึ้น (๓๒.๘๕%)

ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่สะท้อนว่า การอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มมากขึ้น เป็นหลักสูตรที่ดีมาก การจัดอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งจากการอบรมครั้งนี้นอกจาก ได้ความรู้แล้ว ได้มีกระบวนการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ทักษะ และจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้นการจัดโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่จังหวัดร้อยเอ็ด หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี จึงเป็นการเริ่มต้นของการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการใหม่ เตรียมความพร้อมในการเป็นข้าราชการที่ดี และเป็นแนวทางในการนำไปใช้กับการทำงานและในชีวิตประจำวัน ถือเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าเป็นข้าราชการ เป็นโครงการที่ดีที่จะพัฒนาข้าราชการใหม่ให้พร้อมกับการทำงานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑. สามารถนำผลที่ได้จากการการวิจัย นำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข โครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๖.๒ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้บริหารในการจัดทำกลยุทธ์ เชิงรุกเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และรองรับระบบสุขภาพของประเทศต่อไป

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

เนื่องจากมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ส่งผลกระทบส่วนราชการต่าง ๆ ต้องปรับรูปแบบแนวทางวิธีการเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ในการพัฒนาข้าราชการใหม่ โดยให้จังหวัดดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐานหลักสูตรให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ ภายใต้

สถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัด การจัดกิจกรรมกลุ่มต้องมีการวางแผนอย่างรอบครอบ และรัดกุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ การนัดหมาย เวลา สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต้องมีความเหมาะสม รวมถึงวิทยากร และอุปกรณ์สื่อการสอนต่างๆ ต้องความพร้อม

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID –๑๙ จำเป็นต้องดำเนินการตามมาตรการป้องกันและควบคุมโรคของกระทรวงสาธารณสุข จึงเกิดปัญหาในการดำเนินกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่ม บางกิจกรรมต้องปรับเปลี่ยน ลดการทำกิจกรรมกลุ่มลง ผู้เข้าอบรมบางคนติดโควิดหรือเป็นกลุ่มเสี่ยงทำให้เข้าอบรมในรูปแบบ Onsite ไม่ได้ ต้องปรับเป็น Online แทน เพื่อให้การอบรมครบตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ควรมีการศึกษาวิจัยประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบการประเมินผลโครงการอื่นๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙.๒ ควรมีการนำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาอบรม เพื่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน ไม่มี

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๑) นางอุทัยรัตน์ โสปะติ สัดส่วนของผลงาน ๑๐๐%

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(นางอุทัยรัตน์ โสปะติ)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(วันที่) ...../...../.....

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางอุทัยรัตน์ โสปะติ	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....
(นายวีระศักดิ์ รัตนชัยฤทธิ์)
(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
(วันที่) ๑๒/สิงหาคม/๒๕๖๕
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) .....
(นายพิทักษ์พงศ์ พายุหะ)
(ตำแหน่ง) นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมฟื้นฟู)
(วันที่) 2 ก.ย. 2565
ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับระดับชำนาญการ)

๑. **เรื่อง** การประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID –๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแนวคิดและโมเดลเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก

๒. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕๙ บัญญัติว่าผู้ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่งหรือมาตรา ๕๕ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๖๔๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี ด้วยกระบวนการ ๓ ส่วน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ ส่วนราชการดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหารและวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำ ลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนราชการให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกบั กฎหมาย กฎและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนที่ ๓ การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ส่วนราชการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้ง ๓ ส่วนภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนำผลการพัฒนามาใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหากส่วนราชการดำเนินการไม่ครบทั้ง ๓ ส่วน จะถือว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สถาบันพระบรมราชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดพันธกิจ การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับระบบสุขภาพของประเทศ และชุมชน ถือเป็นภารกิจแรกที่มีความสำคัญยิ่งในฐานะของการเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยในการผลิตนั้นจะเป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรทั้ง ด้านการพยาบาล ด้านการสาธารณสุขและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมอบหมายให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นศูนย์กลางการพัฒนาการอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ “หลักสตูรการเป็นข้าราชการที่ดี”วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งเป็นวิทยาลัยในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก จึงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในส่วนที่ ๓ การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึง เป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตามปัจจุบันเนื่องจากมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ส่งผลกระทบส่วนราชการต่าง ๆ ต้องปรับรูปแบบแนวทางวิธีการเรียนรู้ ในการพัฒนาข้าราชการใหม่ โดยให้จังหวัดดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐานหลักสูตรให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัด

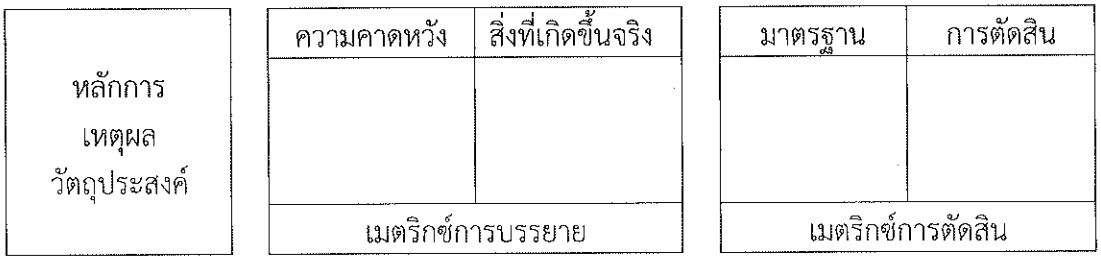
การประเมินผลโครงการในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมินผลโครงการตามแนวคิดและโมเดลเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก โดยประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการปฏิบัติ และผลการดำเนินงานของโครงการ ซึ่งผลที่ได้จากการการวิจัย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติสามารถนามาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข

โครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E.Stake) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของครอนบาค และสคริฟเว่นเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ รูปแบบการประเมินของสเตค ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ได้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินตามความคิดของสเตคเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการบรรยาย และการตัดสินคุณค่าของโครงการ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี ๒ ประการ คือ เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่างๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ แนวคิดของสเตคแตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่นๆ ตรงที่พบว่าผลผลิตยังไม่ดี ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดี หรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่นๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม ทีมสหวิชาชีพ ผู้บริหาร ผู้เข้าอบรม ก็ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประเมินผลการประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID –๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อให้ได้สารสนเทศ สำหรับการพัฒนาโครงการต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้รูปแบบการประเมิน แบบจำลองเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก ในทัศนะของสเต็กการประเมินต้องพิจารณาอย่างครอบคลุม แบ่ง การประเมินออกเป็น ๒ ส่วน คือการบรรยาย (Description) และการตัดสินคุณค่า (Judgment) หรือเรียกตามโครงการของแบบจำลอง Countenance Model ซึ่งตามโครงสร้างของแบบจำลองนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น ๒ ส่วน คือ เมตริกภาคบรรยาย (Description Matrix) และเมตริกการตัดสินใจคุณค่า (Judgment Matrix) ก่อนการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์หลักการ เหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการตามภาพประกอบที่ ๑



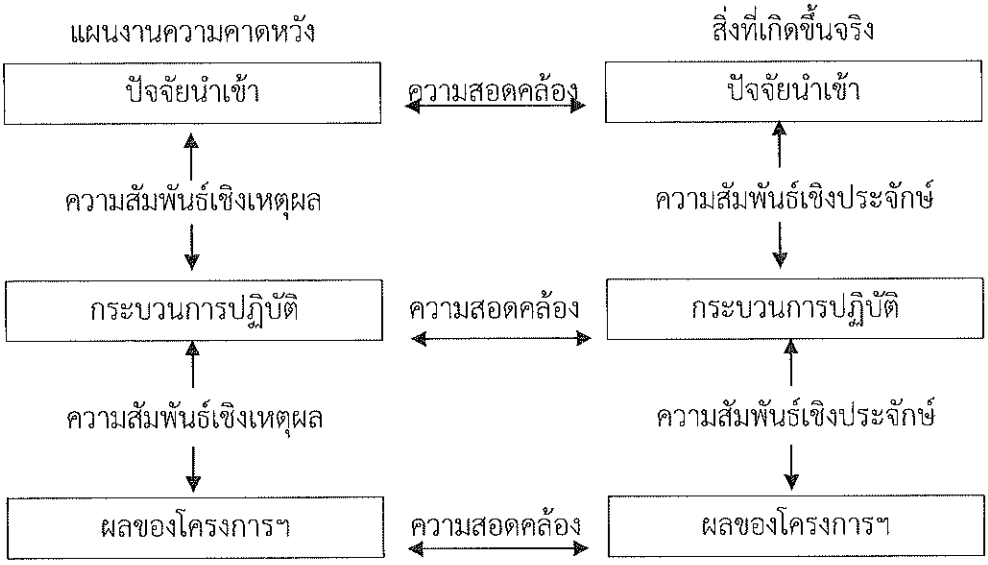
ภาพประกอบที่ ๑ โครงสร้างแบบจำลองเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก

วิธีการประเมินตามแนวทางของแบบจำลองเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก

๑. การพิจารณาเมตริกภาคบรรยาย

๑.๑ การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวัง (แผนงาน) กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เป็นการพิจารณาในแนวนอน

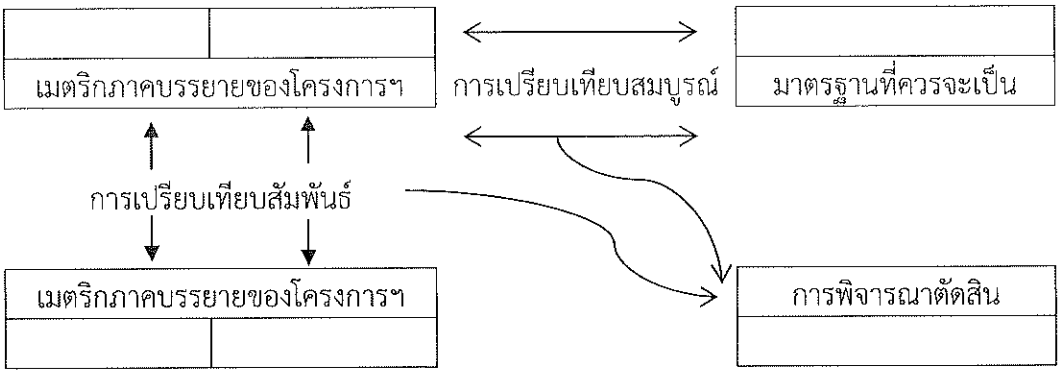
๑.๒ การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการปฏิบัติ และผลของโครงการ เป็นการพิจาณาในแนวตั้งการพิจารณาความสอดคล้องและความสัมพันธ์ ตามภาพประกอบที่ ๒



ภาพประกอบที่ ๒ ความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของแผนงานความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

จากภาพประกอบที่ ๒ จะเห็นว่าการพิจารณาเมตริกภาคบรรยายนั้นได้พิจารณา ๒ แนวทาง คือ การพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างแผนงาน ความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง การพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เป็นการพิจารณาแผ่นงานในแง่ของความสมเหตุสมผลและความเป็นไปได้ของ แผนงานที่วางไว้ ส่วนการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับแนวทางการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงและผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง

๒. การเปรียบเทียบเมตริกภาคบรรยายกับเมตริกภาคการตัดสินคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์สมบูรณ์ หรือเกณฑ์สัมพันธ์ ซึ่งทำโดยการเปรียบเทียบกับเมตริกภาคบรรยายของโครงการฯ ตามการแสดงในภาพประกอบที่ ๓



ภาพประกอบที่ ๓ การเปรียบเทียบเมตริกภาคบรรยายกับเมตริกภาคการตัดสินคุณค่า

จากภาพประกอบที่ ๓ จะเห็นว่าในการเปรียบเทียบเกณฑ์สมบูรณ์นั้นจะต้องสรุปหามาตรฐานการประเมินที่ควรจะเป็นในการดำเนินงานตามโครงการ ปัจจัยนำเข้าที่ควรมี กระบวนการปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้น สำหรับการเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมพันธ์เป็นการนำเสนอเมตริกภาคบรรยายของโครงการฯในแต่ละรายการมาเปรียบเทียบกันในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการปฏิบัติ และผลของโครงการฯแบบจำลองเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็กเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนการประเมิน เป็นกรอบโครงสร้างที่เน้นองค์ประกอบ

ของการประเมิน ๒ ส่วน การจัดกระทำข้อมูล เช่น การพิจาณาความสอดคล้องระหว่างแผนงาน (ความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นเพียงวิธีการที่สเต็กได้เสนอไว้โดยคาดหวังว่าเป็นวิธีการที่เหมาะสม มีประโยชน์ต่อการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การตัดสินคุณค่าในโครงการฯ สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งในความคิดเห็นของสเต็ก คือ การมุ่งใช้เกณฑ์ภายนอกในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการฯ โดยชี้ให้เห็นว่า การประเมินจำนวนมากได้ใช้วิธีการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยปราศจากการบรรยายลักษณะ หรือสภาพการณ์ใดๆ ก่อนการตัดสินคุณค่า ในขณะที่การประเมินนั้นโดยธรรมชาติแล้ว เป็นกระบวนการในการเปรียบเทียบ ซึ่งอาจเปรียบเทียบโดยอาศัยเกณฑ์สมบูรณ์ หรือเกณฑ์สัมพันธ์ แล้วแต่กรณี

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัดที่จะศึกษาร่วมกับผู้ที่ต้องการใช้ผลการประเมิน และศึกษาเอกสารการดำเนินงานการประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัส COVID –๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแนวคิดและโมเดลเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก ดังรายละเอียดที่แสดงประเด็นการประเมินและตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการฯ

ตารางที่ ๓ ประเด็นการประเมินและตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามการประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด
๑. ปัจจัยนำเข้าของโครงการฯ	
๑.๑ จำนวนบุคลากร บุคลากรที่ดำเนินงานตามโครงการฯ	ข้าราชการใหม่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. กระบวนการปฏิบัติตามโครงการฯ	
๒.๑. แบบประเมินภาพรวมการจัดอบรม	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของวิทยากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากมาตร ๕ ระดับ)
๒.๒. การประสานงาน	
๓. ผลของโครงการฯ	เกณฑ์การประเมิน
๓.๑ ผู้เข้ารับการอบรมต้องได้คะแนนหลังการอบรม มากกว่า ๓๒ คะแนน	>๘๐%
๓.๒ ข้าราชการใหม่มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบ วิธีปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงานของการเป็นข้าราชการที่ดี	>๘๐%
๓.๓ ความพึงพอใจของข้าราชการใหม่ผู้เข้ารับการอบรมฯ	>๘๐%

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ๑) แพทย์ ๒) ทันตแพทย์ ๓) พยาบาลวิชาชีพ ๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๕) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๖) นักกายภาพบำบัด ๗) นักจิตวิทยา ๘) นักโภชนาการ ๙) แพทย์แผนไทย ๑๐) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข และ ๑๒) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน ๒๑๔ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมด ๖ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ ประเมินผลภาพรวมของการจัดอบรม

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง

ส่วนที่ ๔ แบบประเมินตนเองของผู้อบรม (การประเมินตนเองรายบุคคล)

ส่วนที่ ๕ แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม

ส่วนที่ ๖ บันทึกสรุปผลการเรียนรู้ประจำวัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวทางในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑.ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสำรวจเอกสาร แบบสอบถาม

๒. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

๓. เปรียบเทียบคะแนนการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้สถิติทดสอบ pair t-test

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ สามารถนำผลที่ได้จากการการวิจัย นำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขโครงการอบรมพัฒนาข้าราชการใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๒ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้บริหารในการจัดทำกลยุทธ์ เชิงรุกเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และรองรับระบบสุขภาพของประเทศต่อไป

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ข้าราชการใหม่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – ๑๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕.๒ ข้าราชการใหม่มีความรู้ความเข้าใจกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงานของการเป็นข้าราชการที่ดีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕.๓ ความพึงพอใจของข้าราชการใหม่ผู้เข้ารับการอบรมฯ ในระดับมากไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ลงชื่อ) .....

(นางอุทัยรัตน์ โสปะติ)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(วันที่) ....๓๐./.....สิงหาคม...../.....๒๕๖๓.....

ผู้ขอประเมิน