

การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา  
ความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารนิพนธ์  
ของ  
เกศยา ยงภูมิพุทรา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2551

การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา  
ความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารนิพนธ์  
ของ  
เกศยา ยงภูมิพุกธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา  
ความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

บทคัดย่อ  
ของ  
เกศยา ยงภูมิพุทธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2551

เกศยา ยงภูมิพุทธา (2551). การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปฏิบัติตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี ใน 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตาม อายุและรายได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่วิทยากรจำนวน 10 คน และกลุ่มแม่บ้านผู้เข้ารับการอบรม จากตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 144 คน สํารวจข้อมูลได้รับกลับและมีลักษณะสมบูรณ์จำนวน 139 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.25 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ t-test และสถิติทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ One Way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านปฏิบัติตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ด้านปฏิบัติตอบสนอง ด้านการเรียนรู้(ขณะฝึกอบรม) ด้านพฤติกรรม(ขณะฝึกอบรม) และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม ด้านปฏิบัติตอบสนอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE TRAINING EVALUATION OF THE INTEGRATED CAREER DEVELOPMENT  
PROJECT TO SOLVE THE EXISTENCE POVERTY PROBLEM  
FOR HOUSEWIFE GROUPS IN PRACHAUBKIRIKHAN PROVINCE

AN ABSTRACT  
BY  
KEDSAYA YONGBHUMIBHUDDA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Master of Education Degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University  
May 2008

Kedsaya YongBhumibhudda. (2008). *The Training Evaluation of the Integrated Career Development Project to Solve the Existence Poverty Problems for Housewife Groups in Prachaubkhirikhan Province*. Master's project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb.

The purposes of this research were 1) to evaluate the training project on the integrated career sustainable development in order to solve the poverty problems in the 4 aspects of completed prospective training, i.e. reaction, learning, behaviors, and organization results; 2) to compare the results of the training project in the 4 aspects of completed prospective training by age and income.

The research samples consisted of the project trainee, housewives from 5 sub districts ; Hinlhekfai , Tubtai , Nhongplub , Huaysatyai and Beungnakorn in Hua-Hin Prachaubkirikhan., acquired by purposive random sampling, 144 samples. The 139 responses were returned from the samples, included 96.25 %. The instrument used in data collection was a questionnaire with a reliability of .94. The statistics used in data analyses were percentage, mean, standard deviation. The statistics used to compare the means of two and more than two independent groups were t-test and One-Way ANOVA and Scheffe post hoc test.

The research findings are as follows.

1. The 4 aspects of completed prospective training of the training project on the integrated career sustainable development in order to solve the poverty problems, as a whole, was evaluated at the high level. When considered individual aspects, i.e. reaction, learning, behaviors, and organization results, they were at the high level.

2. The housewives attending the project on the integrated career sustainable development in order to solve the poverty problems who had different age had significantly different opinions toward the training project at .05 level in the aspects of reaction, learning, behaviors, and organization results. The housewives attending the project who had different income had significantly different opinions toward the training project at .05 level in the aspects of reaction.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ  
เพื่อแก้ปัญหาคาความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ของ  
เกศยา ยงภูมิพุทธา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. งามนัย นัยพัฒน์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องจนสำเร็จด้วยดี ทำให้ผู้วิจัยได้รับ ประสพการณ์ในการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา รู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่สามารถนำไปพัฒนา การศึกษาได้มากขึ้นและท่านยังเป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์ และงานด้านวิชาการ ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ ประธานกรรมการพิจารณา โครงการสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี กรรมการพิจารณา โครงการสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวทางในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

กราบขอบคุณอาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า สารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาแนะนำให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงเพิ่มเติมขั้นสุดท้าย ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นายสุรศักดิ์ ศรีน้อย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ วังไกลกังวล นางแก้วกานต์ ภูมิศรีแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ นางสาวเสาวนีย์ พานิชโยวาท ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และนางสาวสุธิกานต์ แยมนิล ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน อำเภอหัวหิน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการวิจัย จนเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ กลุ่มแม่บ้าน และวิทยากรจาก ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน วิทยากรจากวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล พัฒนาการตำบลหนองพลับ ที่ให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอบคุณกัลยาณมิตร นางยุวณิษฐ์ ศรีศิลป์ นายสหรัฐ สیمانนท์ และนางแก้วกานต์ ภูมิศรีแก้ว ที่ช่วยจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ และ ให้ คำปรึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์

คุณค่าและคุณประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นสิ่งสักการะพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และให้กำลังใจมาโดยตลอด

เกศยา ยงภูมิพุทธา

## สารบัญ

| บทที่                                                | หน้า |
|------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ.....                                          | 1    |
| ภูมิหลัง.....                                        | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....                        | 5    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                            | 5    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                              | 5    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                 | 6    |
| กรอบแนวความคิดของการวิจัย .....                      | 9    |
| สมมติฐานการวิจัย.....                                | 11   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                | 12   |
| โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ    |      |
| “การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพีธี” .....               | 12   |
| ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ.....           | 16   |
| การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ      |      |
| เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนของกลุ่มแม่บ้าน    |      |
| ตำบลหนองพลับ ของวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล.....     | 17   |
| หลักการและแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม.....          | 20   |
| แนวคิดการฝึกอบรม.....                                | 20   |
| แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....                | 24   |
| วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม..... | 35   |
| วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ.....             | 35   |
| วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม.....               | 37   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                           | 44   |
| งานวิจัยในประเทศ.....                                | 44   |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                              | 52   |
| 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....                         | 57   |
| การกำหนดประชากร.....                                 | 57   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....              | 57   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                      | หน้า |
|------------------------------------------------------------|------|
| <b>3 ต่อ</b> การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                      | 58   |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                      | 59   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 60   |
| <b>4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                         | 61   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                   | 61   |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                           | 61   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                  | 62   |
| <b>5</b> สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....                 | 76   |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                               | 76   |
| สมมติฐานของการวิจัย.....                                   | 76   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....               | 76   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                            | 77   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                   | 77   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 78   |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                              | 78   |
| อภิปรายผล.....                                             | 80   |
| ข้อเสนอแนะ.....                                            | 86   |
| <b>บรรณานุกรม</b> .....                                    | 87   |
| <b>ภาคผนวก</b> .....                                       | 92   |
| ภาคผนวก ก   แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....                    | 93   |
| ภาคผนวก ข   รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... | 104  |
| <b>ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์</b> .....                      | 106  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง |                                                                                                                                                                                       | หน้า |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1     | จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                                                                               | 62   |
| 2     | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมิน<br>การฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา<br>ความยากจนอย่างยั่งยืน โดยรวมแต่ละด้าน.....                                 | 64   |
| 3     | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมิน<br>การฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา<br>ความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านพฤติกรรม ตามความคิดเห็น<br>ของวิทยากร.....       | 65   |
| 4     | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการ<br>ฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา<br>ความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง<br>โดยรวมและรายข้อ.....         | 66   |
| 5     | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมิน<br>การฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา<br>ความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านการเรียนรู้<br>โดยรวมและรายข้อ.....              | 67   |
| 6     | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมิน<br>การฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อ<br>แก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านพฤติกรรม โดยรวม<br>และรายข้อ.....               | 68   |
| 7     | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการฝึกอบรม<br>โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจน<br>อย่างยั่งยืน ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร โดยรวมและ<br>รายข้อ..... | 69   |
| 8     | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม<br>โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจน<br>อย่างยั่งยืน จำแนกตามอายุ.....                                   | 70   |
| 9     | เปรียบเทียบความแตกต่าง ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการ<br>พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจน<br>อย่างยั่งยืน จำแนกตามอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....                          | 71   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                               | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 10 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของการประเมินการฝึกอบรมโครงการ<br>ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง จำแนก<br>ตามอายุตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' 's test) ..... 72           | 72   |
| 11 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของการประเมินการฝึกอบรมโครงการ<br>ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม<br>จำแนกตามอายุ ตามวิธีการ ของเซฟเฟ (Scheffe' 's test)..... 72      | 72   |
| 12 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผลการประเมินการฝึกอบรม<br>โครงการ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม<br>จำแนกตามอายุ ตามวิธีการ ของเซฟเฟ (Scheffe' 's test)..... 73       | 73   |
| 13 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผลการประเมินการฝึกอบรม<br>โครงการ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร<br>จำแนกตามอายุตามวิธีการ ของเซฟเฟ (Scheffe' 's test) ..... 73 | 73   |
| 14 เปรียบเทียบความแตกต่างผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการ<br>พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน<br>จำแนกตามรายได้ของผู้เข้ารับการอบรม..... 74                     | 74   |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                     | หน้า |
|-------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....   | 10   |
| 2 วิธีการของ Kirkpatrick..... | 30   |
| 3 วิธีการของ Parker.....      | 31   |
| 4 วิธีการของ Bell.....        | 32   |
| 5 วิธีการแบบ CIRO.....        | 33   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

นับแต่ปีพุทธศักราช 2548 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ประกาศนโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นวาระแห่งชาติ โดยกำหนดให้มีคาราวานแก้จนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้จดทะเบียนไว้ โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนดังกล่าวเป็นหนึ่งในโครงการของวาระแห่งชาติ (National Agenda) ที่รัฐบาลประกาศดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายภายในปีพ.ศ.2552 จะทำให้คนยากจนหมดไปจากแผ่นดินไทยโดยให้หน่วยงานทุกหน่วยงานในทุกกระทรวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอื่นๆ อาทิ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต้องประสานความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ (Partnership) ร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับงบประมาณจากศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตช.) และใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือในการดำเนินโครงการ โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้คนยากจน อย่างน้อย 20,200 คน ใน 760 ชุมชนทั่วทุกจังหวัดหลุดพ้นจากความยากจน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2548: 6)

กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มอบหมายให้สถานศึกษาทุกแห่ง สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดทุกจังหวัด จัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนระดับจังหวัด (ศตจ.) ขึ้น โดยให้ดำเนินการโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนและให้ได้รับงบประมาณจากศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตช.) โดยใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือและวิธีการดำเนินโครงการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนให้แก่กลุ่มเป้าหมายคนยากจนอย่างน้อยจังหวัดละ 260 คน ทั้งนี้ เพื่อเป็นกิจกรรมเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ในปีพุทธศักราช 2549 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ได้ตระหนักถึงการร่วมภารกิจในการแก้ไขปัญหาของชาติดังกล่าว จึงได้ดำเนินการโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน เพื่อช่วยให้ประชาชนได้เรียนรู้วิชาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพตามความสนใจ ความถนัด หรือความรู้ที่มีอยู่เดิม สามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปเสริมความรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนมีอาชีพวางแผนชีวิต สะสมเงินทอง สร้างงาน สร้างอาชีพทำให้หายจนได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2548: 12-14)

วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล เป็นสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้สนองนโยบายดังกล่าว ของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ให้แก่ประชาชนที่ลงทะเบียนความยากจนไว้โดยได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนร่วม (Partnership) อาทิ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอหัวหิน องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลเมืองหัวหิน ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลได้สำรวจปัญหาความต้องการอาชีพ ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นความรู้แฝง ความถนัดและภูมิปัญญาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพตามความสนใจ ความถนัด หรือความรู้ที่มีอยู่และสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาเพิ่มหรือเสริมความรู้อาชีพนั้นไปประกอบอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชน มีอาชีพที่ยั่งยืนและวางแผนชีวิตเป็นเพื่อให้หายจากความยากจนได้ (วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล. 2548: 10)

วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ได้ดำเนินโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการมาแล้ว ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 ก่อนที่จะมีนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี โดยได้ดำเนินการพัฒนาอาชีพ เช่นโครงการ 108 อาชีพ โครงการ 3 ชั่วโมงเป็นแน่แท้แก่ไทยและโครงการคาราวานแก่นถนนสายอาชีพ ซึ่งเป็นโครงการช่วยเหลือประชาชนในชุมชน ให้มีอาชีพตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีนโยบายให้แต่ละสถานศึกษา ในสังกัดได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องแต่ไม่สามารถทำให้เกิดอาชีพที่ยั่งยืนได้ เนื่องจากการพัฒนาอาชีพตามนโยบายและความถนัดของผู้ให้การฝึกอบรม โดยไม่มีการสำรวจปัญหาความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ประชาชนในชุมชน ดังนั้นจึงได้มีการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นเรื่องใหม่เป็นกระบวนการพัฒนาอาชีพที่จะช่วยให้บุคคลได้สำรวจปัญหาความต้องการอาชีพ ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ความถนัดและภูมิปัญญาที่บุคคลมีอยู่เดิมนำความรู้ที่เขา มีอยู่มาจัดการเพิ่มและเสริม เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพตามความสนใจ ความถนัดหรือความรู้ที่มีอยู่ จะช่วยให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มเสริมความรู้วิชาชีพนั้นไปประกอบอาชีพช่วยให้มีอาชีพและวางแผนชีวิตเป็น ทำให้แก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืนโดยการจัดตลาดนัดอาชีพ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำรวจปัญหาความต้องการที่แท้จริง ค้นหาความถนัด ศักยภาพของสมาชิกในกลุ่มตามกระบวนการของการจัดการความรู้ (วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล. 2548: 15)

โครงการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี เป็นโครงการฝึกอบรมให้ความรู้กับกลุ่มแม่บ้าน ประกอบด้วย เทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆ การทำของชำร่วยงานมงคล และอวมงคล เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและประดับโต๊ะ เต้นท์ กำแพง ระเบียบ การทำอาหารว่าง

การทำอาหารโต๊ะจีนการตกแต่งจานอาหาร การเสิร์ฟอาหาร จิตวิทยาการบริการ และมนุษยสัมพันธ์ โดยโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการกับกลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นตำบลที่อยู่ในโครงการแก้ปัญหาความยากจน มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 10 หมู่บ้าน ได้แก่หมู่ 1 บ้านวลัย หมู่ 2 บ้านหนองพลับ หมู่ 3 บ้านห้วยไทรงาม หมู่ 4 บ้านหนองยายอ่วม หมู่ 5 บ้านมะค่าสีทอง หมู่ 6 บ้านหนองกระทุ่ม หมู่ 7 บ้านเนินตะเคียน หมู่ 8 บ้านละเมาะ หมู่ 9 บ้านคอกช้างพัฒนา หมู่ 10 บ้านหนองหอย มีอาณาเขตตำบลทิศเหนือ ติดต่อ จังหวัดเพชรบุรี ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลหินเหล็กไฟ และตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทิศตะวันตก ติดต่อจังหวัดเพชรบุรี มีเนื้อที่ทั้งหมด 220.8 ตร.กม. หรือประมาณ 138,000 ไร่ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นภูเขาที่มีที่ราบน้อย จำนวนประชากรของตำบลจำนวนประชากรทั้งสิ้น 5,325 คน เป็นชาย 2,807 คน เป็นหญิง 2,518 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงานและมีอาชีพหลักทำสวน อาชีพเสริม รับจ้าง เลี้ยงสัตว์ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2548: 10)

โครงการฝึกอบรม เมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว มีความจำเป็นที่จะต้องหาข้อมูลมาสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด การดำเนินงานคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการประเมินโครงการ การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการฝึกอบรม และเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นทั้งวิทยาศาสตร์ และศิลปะที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของการฝึกอบรม (นาถ พันธนาวัน. 2545: 10) การประเมินผลโครงการย่อมจะนำไปสู่การปรับปรุงโครงการทุกระดับทำให้การประเมินผลเป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะในการบริหารโครงการ เนื่องจากการประเมินผลโครงการเป็นระบบย่อยของการวางแผน และการบริหารโครงการ ผลที่ได้จากการประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารโครงการทราบจุดเด่น และจุดด้อยของโครงการ เพื่อส่งเสริมจุดเด่น และแก้ไข ปัญหาในจุดด้อยของโครงการได้ทันทั่วทั้งที่การประเมินการฝึกอบรมได้ประยุกต์หลักการ และวิธีการ มาจากการประเมินโครงการทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินโครงการทางการศึกษา กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้น สัมฤทธิ์ผล ตามความต้องการเพียงใด จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงการและประการสำคัญคือเป็นเครื่องมือช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (วุฒิชัย จ้างง. 2542: 25)

การประเมินผลการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายรูปแบบคือ ประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตัวอย่างการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประเมินผลด้วยการสังเกตสภาพทั่วไป และใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยประเมินผลได้ในบางเรื่องซึ่งในบางเรื่องที่ว่านั้นอาจจะมีการผิดพลาดขึ้นได้ จึงไม่ควรให้เกิดในองค์กรที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการจัดการฝึกอบรม เพราะเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร แต่ละองค์กรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม โดยมีรูปแบบการประเมินผลที่แตกต่างกันไป เพื่อที่จะได้ทราบผลจากการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด

ดังนั้น การประเมินผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชา และวิธีดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จะมีการประเมินผลการฝึกอบรมในหลักสูตรแตกต่างกันไป ซึ่งตามหลักการแล้ว การประเมินผลจะมีหลายรูปแบบ เช่น การประเมินในด้านมิติวัตถุประสงค์จะแบ่งเป็นรูปแบบการประเมินโดยเน้นการตัดสินใจ (Decision - Oriented Evaluation) ของไทเลอร์ (Tyler) โปรวีส (Provus) เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร รูปแบบการประเมินโดยเน้นการตัดสินใจคุณค่า (Value-Oriented Evaluation) เป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน เช่น สคริฟเวน (Scriven) และทั้ง 2 รูปแบบนี้ยังแบ่งเป็นมิติวิธีการประเมินออกเป็น 2 ส่วนคือวิธีเชิงระบบ (Systematic Approach) และวิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) นักทฤษฎีการประเมินได้เสนอรูปแบบและแนวทางการประเมินโครงการไว้รวบรวมนำได้ทั้งสิ้น 22 รูปแบบ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2536: 20) ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก(Kirkpatrick)ซึ่งจัดอยู่ในรูปแบบการประเมิน โดยเน้นจุดมุ่งหมายใช้วิธีเชิงระบบ มาเป็นแนวทางในการวิจัยซึ่งเป็นการประเมินหลังการฝึกอบรมครบทุกระดับไม่ว่าจะเป็นการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมและการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ซึ่งหากใช้รูปแบบนี้แล้วทำให้ทราบได้ว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมของตนนั้น ได้นำเอาความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องหรือองค์กรอย่างไร และเป็นรูปแบบที่นำมิติวัตถุประสงค์มาใช้เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าของโครงการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมแต่ละครั้งนั้น ได้ผลคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ รูปแบบการประเมินเป็นรูปแบบที่นำระบบซึ่งเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการเก็บข้อมูลและมีการใช้เครื่องมือตามแบบมาตรฐานในการเก็บข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนการที่กำหนดและสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์ที่ประกาศไว้ล่วงหน้า (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2538: 12)

โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนเป็นความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนร่วมโครงการ (Partnership) ได้แก่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเมืองหัวหิน โดยใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลได้สำรวจปัญหาความต้องการอาชีพได้ค้นพบสิ่งที่เป็นความรู้แฝง ความถนัดและภูมิปัญญาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพตามความสนใจ ความถนัด หรือความรู้ที่มีอยู่และสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาเพิ่มหรือเสริมความรู้ด้านอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนมีอาชีพที่ยั่งยืน รู้จักวางแผนชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการจะเป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดนโยบายเพื่อให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติต่อไป

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) เพื่อประเมินคุณภาพของการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction) เป็นการประเมินผลการตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตร เนื้อหา สถานที่ วิธีการสอนและการฝึกอบรมของวิทยากร 2) การประเมินการเรียนรู้(Learning)เป็นการประเมินการเรียนรู้ของ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างไร และมีเจตคติอะไรบางอย่างที่เปลี่ยนไปจากเดิม 3) การประเมินพฤติกรรม(Behavior) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result) เพื่อที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของกลุ่มแม่บ้านและชุมชน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปฏิริยาตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี ใน 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามอายุและรายได้

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการอบรม และนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานการอบรมพัฒนาอาชีพครั้งต่อไป
2. กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาชุมชนการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติ ในการสร้างผู้ประกอบการใหม่และด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน องค์กรและสถานประกอบการในการส่งเสริมการหารายได้ให้แก่ชุมชน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ ในการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพให้แก่แม่บ้านในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมแบบจำลอง ของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's training evaluation model) ใน 4 ด้านได้แก่ ปฏิริยาการตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยวิทยากรและกลุ่มแม่บ้านตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เข้ารับการอบรมในโครงการของวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล จำนวน 4 รุ่นประกอบด้วย วิทยากร 10 คน และผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 225 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการอบรมในโครงการ กลุ่มแม่บ้านตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิทยากรจำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากประชากรทั้งหมด ผู้เข้ารับการอบรมจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยดังนี้

สถานภาพผู้ให้ข้อมูล

##### 1.1 วิทยากร

###### 1.1.1 ตำแหน่ง

###### 1.1.2 ประสบการณ์

##### 1.2 ผู้เข้ารับการอบรม

###### 1.2.1 อายุ

###### 1.2.2 รายได้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปฏิบัติการตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่

## 2. โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน หมายถึง

การพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนโดยบูรณาการความรู้ทักษะตามกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อให้ประชาชนได้มีอาชีพและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ โดยมีการสำรวจปัญหา ความต้องการ อาชีพ และบูรณาการวิชาชีพที่หลากหลาย สร้างอาชีพใหม่ เป็นการฝึกอาชีพครบวงจรให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

## 3. การฝึกอบรม “ครบเครื่องเรื่องพืช” หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้และทักษะ

การรับจัดงานพิธีการต่างๆ เช่น งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ งานอุปสมบท งานมงคลสมรส งานศพ ฯลฯ แบบครบวงจรได้แก่ การทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคล เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและประดับโต๊ะ เต้นท์ กำแพง ระเบียง เทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆ การทำอาหารว่าง การทำอาหารโต๊ะจีน การตกแต่งจานอาหาร การเสิร์ฟอาหาร จิตวิทยาการบริการและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

## 4. การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนา

อาชีพแบบบูรณาการ ตามรูปแบบ ของเคิร์กแพทริก ประเมินผลใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) หมายถึง ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านวิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวก วิธีการ เนื้อหา หลักสูตรการฝึกอบรม อาคารสถานที่

4.2 ด้านการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิคและทักษะ ความรู้ ทักษะที่นำเสนอในโครงการครบเครื่องเรื่องพืช เป็นการประเมินผล ขณะและหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมว่าได้รับความรู้ ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มากน้อยระดับใด แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

4.2.1 ขณะฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลตนเองของผู้เข้ารับฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงหลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิคและทักษะ ความรู้ ทักษะ ของโครงการครบเครื่องเรื่องพืช โดยดำเนินการระหว่างการฝึกอบรม

4.2.2 หลังฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลตนเองของผู้เข้ารับฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงหลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิคและทักษะ ความรู้ ทักษะ ของโครงการครบเครื่องเรื่องพืช โดยดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ

4.3 ด้านพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การประเมินการกระทำการแสดงออกที่แสดงถึงความสามารถ การจัดการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดตกแต่งโต๊ะอาหาร การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆ การทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคล เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและประดับโต๊ะ เต้นท์ กำแพง ระเบียง การทำอาหารว่าง การทำอาหารโต๊ะจีน การตกแต่งจานอาหาร การเสิร์ฟอาหาร จิตวิทยาการบริการบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์มีการเปรียบเทียบขณะฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม การสังเกตพฤติกรรม โดยวิทยากร และผู้เข้าอบรมประเมินตนเอง แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ระยะดังนี้

4.3.1 พฤติกรรมขณะฝึกอบรม หมายถึง การประเมินการกระทำ การแสดงออก ที่แสดงถึงความสามารถในโครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี โดยดำเนินการในขณะฝึกอบรม

4.3.2 พฤติกรรมหลังฝึกอบรม หมายถึง การประเมินการกระทำ การแสดงออก ที่แสดงถึงความสามารถในโครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี โดยดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ

4.4 ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) หมายถึง การประเมินผลผลิตจากการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพ ผู้เข้าอบรมมีอาชีพและรายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเปรียบเทียบจากการรวบรวมข้อมูลขณะการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

**5. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล** หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จัดการเรียน การสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น

**6. วิทยาการ** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวลที่ได้รับ มอบหมายให้ทำหน้าที่ ฝึกอบรมอาชีพให้แก่กลุ่มแม่บ้านใน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มดังนี้

6.1 ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การฝึกอบรม ได้แก่ ครูวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ครูศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และพัฒนาการตำบลหนองพลับ

6.2 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่วิทยาการปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรม แบ่งเป็น 4 ช่วง ดังนี้ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

**7. ครูการศึกษานอกโรงเรียน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในระบบการศึกษา นอกโรงเรียน ประจำศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน ที่ได้รับมอบหมายในการฝึกอบรม ร่วมกับวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล

**8. พัฒนาการตำบลหนองพลับ** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประสานงานในการฝึกอบรม ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยาการ ประจำอำเภอหัวหิน

**9. ผู้เข้ารับการอบรม** หมายถึง กลุ่มแม่บ้านตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนาราง อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่แจ้งความประสงค์ เข้ารับการฝึกอาชีพตามโครงการพัฒนาอาชีพของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และได้รับการคัดเลือกจาก องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดยแบ่งเป็นกลุ่มดังนี้

9.1 อายุ หมายถึง การแบ่งช่วงของอายุผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี

9.2 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หรือธุรกิจส่วนตัว แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อปี และมากกว่า 15,000 บาทต่อปี

**10. กลุ่มแม่บ้าน** หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชน เขตอำเภอหัวหิน ประกอบด้วยตำบล หินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร โดยรวมกลุ่มกัน เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง และให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังนี้

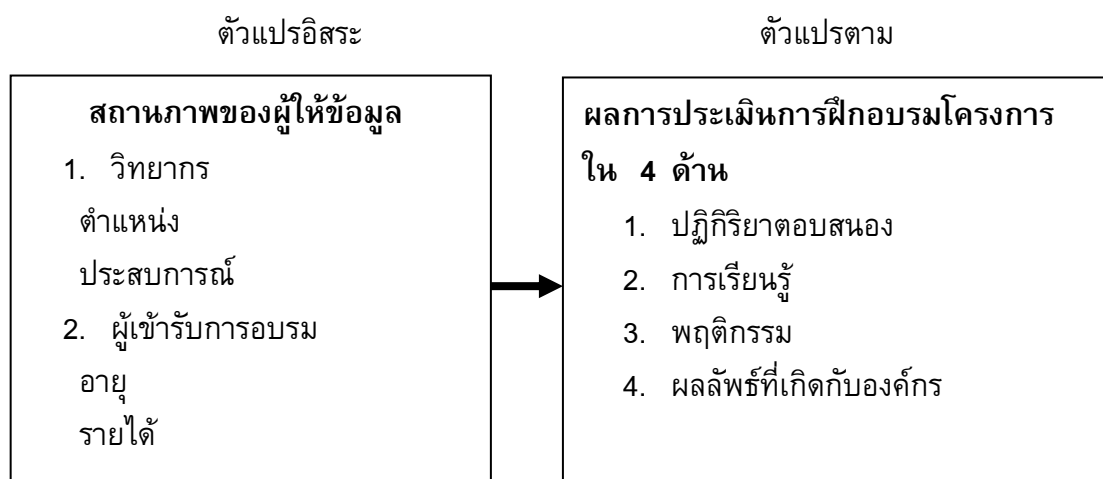
1. การประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบจำลอง ของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านปฏิบัติการตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต้ององค์กร เป็นวิธีการประเมินผลที่ครบทั้งกระบวนการ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ทำให้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรม มีการเรียนรู้และมีทักษะสามารถนำไปใช้ในหน่วยงาน องค์กรหรือในชีวิตประจำวัน เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick.1978:166) รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ยังมีรูปแบบลักษณะการประเมินตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งพัฒนาขึ้น เพื่อใช้กับการประเมินผล การฝึกอบรมโดยเฉพาะและมุ่งเน้นการประเมินในทางลึก มากกว่าทางกว้าง คือมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเป็นหลักไม่ได้มุ่งประเมินผลเฉพาะ ความพึงพอใจและความรู้ความเข้าใจระหว่างกระบวนการฝึกอบรมเท่านั้น แต่จะมีการติดตามประเมิน พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง หลังการฝึกอบรมเป็นระยะๆ เคิร์กแพทริก (ชเนต ข้าเกิด.2546: 36; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978: 6-9) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อนำมาสนับสนุนกรอบแนวคิดในการศึกษา เคิร์กแพทริก (อำนาจ วัดจินดา. 2542: 40; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978: 61) กล่าวว่าการประเมินผลประกอบด้วย 4 ด้าน 1) คือ การ ประเมินปฏิบัติการ ประเมินเพื่อรับรู้ว่าคุณรับการอบรมมีทัศนคติอย่างไร ต่อการจัดฝึกอบรมในหลักสูตร หรือพึงพอใจหรือไม่ 2) การประเมินการเรียนรู้ ประเมินการเรียนรู้เพื่อวัดว่าคุณรับการอบรมได้มีการ เพิ่มพูนความรู้มากขึ้นหรือไม่ (Knowledge) 3)การประเมินพฤติกรรมประเมินด้านทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานจริง 4)การประเมินผลลัพธ์ประเมิน เพื่อให้ทราบว่า การอบรม แต่ละครั้งส่งผลดีอย่างไรต่อองค์กรบ้างและสามารถนำไปใช้ได้และเคิร์กแพทริก (จมาบดี ดติยวุฒิ. 2547: 69; อ้างอิงจากKirkpatrick.1978:20) พบว่าการประเมินผลการอบรมต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ประเมินทั้งก่อนการฝึกอบรม ขณะการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติอย่างไรต่อโครงการและเมื่ออบรมแล้วมีทักษะมากขึ้นหรือไม่ หลังจากการอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างไร

ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิด การประเมินผลการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนในครั้งนี้ โดยประเมินผลการอบรมใน 4 ด้านดังนี้

- 1) ด้านปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction) มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ ต่อสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมความเหมาะสมของหัวข้อ และเนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีการสอนและการฝึกอบรม วิทยากร ความรู้และประโยชน์ด้านอื่นๆ ที่ได้รับ การดำเนินการฝึกอบรม และทัศนคติต่อการฝึกอบรม
- 2) ด้านการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมว่าได้เรียนรู้ในสิ่งที่เป็วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือหลักสูตรการอบรม การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ ทักษะ ก่อนและหลัง การฝึกอบรมและวัดความรู้ ความคิด ความรู้สึก และทักษะการปฏิบัติ
- 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม และการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านผลลัพธ์ ที่เกิดต่อองค์กร (Result) ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

2. สถานภาพของผู้ประกอบการที่ใช้เป็นตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ อีเลียต (Elliott, 2001: 215) ได้ศึกษาวิจัยผลลัพธ์ความหลากหลายของการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสันของภาครัฐ โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) พบว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะต่างๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของสก๊อตและเฮดเดอร์ (Scott & Heather, 2003: 90) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลและการปรับปรุงสมรรถนะในศูนย์จัดหางานส่วนภูมิภาค โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) พบว่า อายุของผู้เข้ารับการประเมินผลส่งผลต่อผลการประเมินด้วย ในทำนองเดียวกัน (ธนศ ขำเกิด, 2546: 45) ได้เขียนบทความเรื่องผลการประเมินผลการอบรมของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้เข้ารับการอบรม เช่น อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา มีผลต่อผลการประเมินโครงการอบรม

จากรายงานการวิจัยดังกล่าว พบว่าสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มแม่บ้านที่เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นอายุ และรายได้ ส่วนวิทยากร เป็นตำแหน่งและประสบการณ์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

#### 1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ “การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี”

##### 1.1 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ

1.2 การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาคความยากจนอย่างยั่งยืน “ครบเครื่องเรื่องพิธี” ของวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล

#### 2. หลักการและแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม

##### 2.1 แนวคิดการฝึกอบรม

##### 2.2 แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

#### 3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

##### 3.1 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ

##### 3.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม

การประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

##### 1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

##### 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

##### 3) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

##### 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

##### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ “การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี”

ตามที่รัฐบาลได้ดำเนินนโยบายและมาตรการในการขจัดความยากจนของประเทศให้หมดสิ้นไปโดยปรับปรุงระบบบริหารจัดการทั้งระบบ เชื่อมโยงการแก้ไขความยากจนทุกระดับ ตั้งแต่บุคคลชุมชนและประเทศ ตลอดจนสร้างกลไกที่เชื่อมโยงให้คนยากจนในชุมชน สามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ ภูมิปัญญาในท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความเป็นอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น

การดำเนินการในระดับบุคคล รัฐบาลจึงเน้นการขยายโอกาสสร้างรายได้ ลดรายจ่าย เพิ่มช่องทางการเข้าถึงทุน ซึ่งรวมถึงเงินทุนกรรมสิทธิ์ที่ดินและองค์ความรู้ โดยเร่งรัดการกระจายกรรมสิทธิ์ที่ดิน ขยายโอกาสการเข้าสู่ทุน ผ่านระบบการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน รวมทั้งส่งเสริมระบบสหกรณ์และกระบวนการเรียนรู้ในการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ ทั้งนี้รัฐบาลจะดำเนินการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงรุก โดยจัดตั้งหน่วยบริการเคลื่อนที่แก้ไขปัญหาความยากจน ที่เรียกว่า "คาราวานแก้จน" เพื่อให้คำแนะนำและบริการต่างๆ ในการประกอบอาชีพและเสริมสร้างทักษะการดำเนินการระดับชุมชน รัฐบาลดำเนินการเสริมสร้างขบวนการชุมชนเข้มแข็ง และให้คนยากจนสามารถเชื่อมโยงประโยชน์จากปัจจัยแวดล้อมในชุมชนโดยพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร อาชีพและความเป็นอยู่ เช่น โรงสีชุมชน โรงปุ๋ยเกษตรอินทรีย์ชุมชน ซึ่งจะต้องจัดให้มีทั่วถึงทุกอำเภอ สหกรณ์เครื่องจักรกล เกษตรชั้นพื้นฐาน การสร้างระบบบริหารจัดการขนส่งสินค้า เกษตรและระบบการตลาดสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้จะพัฒนาระบบการเงินที่สนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากจากกองทุนหมู่บ้าน ที่มีความพร้อมสู่ธนาคารหมู่บ้านที่ให้โอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างยั่งยืนรัฐบาลเห็นว่าความเข้มแข็งของชุมชนเป็นพลังสำคัญในการต่อสู้ความยากจน ดังนั้น รัฐบาลจึงได้จัดสรรงบประมาณตามขนาดประชากร (Small Medium Large: SML) ให้ครบทุกหมู่บ้านและชุมชนเพื่อให้ชุมชนสามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548: 15-17)

จากการดำเนินนโยบายของรัฐบาลดังกล่าวส่งผลให้ชุมชนได้พัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยให้ชุมชนได้ร่วมมือกับสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน จัดทำ “แผนชุมชน” ซึ่งหมายถึง กิจกรรมพัฒนาที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนที่มีการรวมตัวกัน เพื่อจัดทำแผนขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน หรือท้องถิ่นของตนเองให้เป็นไปตามความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ร่วมกันได้ โดยคนในชุมชนได้มาร่วมกันคิด ร่วมกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน ยึดหลักการพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพิงภายนอก ด้วยการคำนึงถึงศักยภาพ ทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นเป็นหลัก และต่อมาให้พัฒนาเป็น “การบูรณาการแผนชุมชน” หมายถึง วิธีการร่วมมือกันทำงานของหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาภายนอกชุมชนทุกภาคส่วน โดยยึดหลักการใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ชาวบ้านเป็นเจ้าของเรื่อง โดยใช้กระบวนการจัดทำแผนชุมชน เป็นเครื่องมือดำเนินกิจกรรมพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน มากกว่าวัตถุประสงค์ของหน่วยงานสนับสนุน การบูรณาการมีทั้งบูรณาการด้านกลไก บุคลากร กระบวนการและเครื่องมือ แผนงานและงบประมาณ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหิน. 2548 :10)

ปัจจุบันได้มีการทำแผนชุมชน และหน่วยงานต่างๆ โดยมีเป้าหมายจะดำเนินการ ในปี 2546 รวมจำนวน 3,049 ตำบล มีหน่วยงาน/องค์กรที่ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชนที่ผ่านมาหลายหน่วยงานซึ่งแผนชุมชนที่ทำไปแล้วมีลักษณะที่หลากหลาย มีเป้าหมายและจุดเน้น ที่แตกต่างกัน เนื้อหาสาระส่วนใหญ่มุ่งเน้นตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ต่างคนต่างทำมีความซ้ำซ้อนกันและไม่มีการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้อง

มีการบูรณาการแผนชุมชนที่ได้ดำเนินการไปแล้วและส่งเสริมกระบวนการจัดทำแผนชุมชนในพื้นที่ใหม่ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเอาชนะความยากจน เนื่องจากแผนชุมชนจะประกอบด้วย โครงการ กิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชน ซึ่งโครงการกิจกรรมดังกล่าวบางส่วนชุมชนสามารถดำเนินการเองได้ก็เป็นบทบาทของชุมชนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน แต่สำหรับโครงการ,กิจกรรมตามแผนชุมชนบางส่วนเกินความสามารถที่ชุมชนจะดำเนินการเองได้ต้องได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก ซึ่งในส่วนนี้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อผลักดันให้โครงการ กิจกรรมดังกล่าวเกิดขึ้น ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการตามโครงการ มีดังนี้ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหิน. 2548 :15)

1. ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับชุมชน คนในชุมชนได้พัฒนาระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น, ชุมชนด้วยตนเอง
2. เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการขยายเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาในทุกระดับ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาความยากจนในท้องถิ่น/ชุมชนของตนเอง
3. หน่วยงานภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการทำงาน โดยเน้นการบริหารจัดการการพัฒนา แก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และชุมชนเป็นศูนย์กลาง และเน้นส่งเสริมบทบาทของชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับภาคประชาชนและให้การช่วยเหลือในสิ่งที่เกินความสามารถของชุมชนจะดำเนินการเองได้

จากหลักการและเหตุผลของโครงการตามที่รัฐบาลได้ประกาศนโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นวาระแห่งชาติ โดยกำหนดให้มีคาราวานแก้จนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้จดทะเบียนไว้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนระดับจังหวัด (ศตจ.) ขึ้น ให้ดำเนินการ“โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน” โดยได้รับงบประมาณจากศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตช.) และใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือและวิธีการดำเนินโครงการฯ โดยมีความมุ่งหมายจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โดยการใช้การจัดการความรู้ให้แก่คนยากจนอย่างน้อยจังหวัดละ 260 คน ทั้งนี้เพื่อเป็นกิจกรรมเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้ดำเนินการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ให้แก่ประชาชนที่ลงทะเบียนความยากจนไว้ โดยได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนร่วม(Partnership) อาทิ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลเมืองหัวหิน วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวลได้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดอบรมวิชาชีพ

ให้แก่กลุ่มเป้าหมายตามความต้องการและศักยภาพ เพื่อฝึกทักษะวิชาชีพ และสามารถนำทักษะวิชาชีพที่ได้จากการเข้าอบรมสร้างรายได้เสริมให้แก่ตนเองและครอบครัว กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย กลุ่มแม่บ้านที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 225 คน (วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล. 2548: 15)

ความเป็นมาของโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ “การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี” วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวลได้ดำเนินการจัดอบรมฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป ทั้งในลักษณะเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นจำนวน 15 รายวิชา โดยแบ่งออกเป็น 2 รอบ คือ รอบเช้าเริ่มเรียนตั้งแต่เวลา 09.00-12.00 น. รอบบ่ายเริ่มเรียนเวลา 15.00-17.00 น. และรอบค่ำ เริ่มเรียนเวลา 17.00-20.00 น. และในโครงการต่างๆ อาทิ โครงการ 108 อาชีพ ถนนสายอาชีพ งานเทศกาลอาหารหัวหิน จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้สถานศึกษาได้จัดโครงการอบรมอาชีพ ให้แก่ประชาชนทั่วไปเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และแก้ปัญหาความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน เริ่มจากปีพ.ศ. 2548 ฝึกอบรม “โต๊ะจีนไฮเทค” ซึ่งเป็นโครงการที่เกิดจากการจัดการความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) ให้แก่กลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ ที่มีทักษะ ในการทำอาหาร มีการรวมกลุ่มกันรับจ้างทำอาหารในงานต่างๆ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ได้จัดการความรู้โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาดนัดวิชาตลอดจนเพิ่มและเสริมทักษะความรู้ในการบริหารจัดการ การทำอาหารไทย อาหารจีน อาหารว่าง การตกแต่งอาหาร การจัดแต่ง โต๊ะอาหาร มารยาทการบริการในโต๊ะอาหาร ผลการดำเนินการฝึกอบรมทำให้แม่บ้านตำบลหนองพลับ ประสบความสำเร็จในการดำเนินการที่ไม่เหมือนใคร การบริการ “โต๊ะจีนไฮเทค” จึงเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ได้ เป็นอย่างดี จึงเกิดการขยายตัวรวมกลุ่มกับตำบลอื่นมากขึ้น โครงการ”โต๊ะจีนไฮเทค” ได้รับการคัดเลือกเป็น The Best Practice ของอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อาชีวศึกษาภาคกลางและเป็น The Best Practice 1 ใน 5 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ปีพ.ศ. 2549 กลุ่มแม่บ้านที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้เข้าอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ “การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี” ตามกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาดนัดความรู้ พบว่ากลุ่มแม่บ้านในตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร มีความรู้ ทักษะอาชีพที่หลากหลาย จึงได้ร่วมเข้ารับฝึกอบรม โครงการ”ครบเครื่องเรื่องพิธี” รับบริการจัดงานทั้งงานมงคลและอวมงคล ตลอดจนงานเลี้ยงในโอกาสต่างๆ ประกอบด้วย การรับ ทำการ์ดงานต่างๆ การบริการเช่าโต๊ะเก้าอี้ เติ้นท์ การบริการเช่าเครื่องเสียง การบริการเช่าถ้วยชาม แก้ว อุปกรณ์การจัดงานต่างๆ การตกแต่งสถานที่ เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและการประดับโต๊ะ เติ้นท์

กำแพง ระเบียบ เทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร การทำอาหารว่าง การทำอาหารโต๊ะจีน การตกแต่งจานอาหาร เทคนิคการเสิร์ฟอาหาร มารยาทการบริการ จิตวิทยาในการทำงานและการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ การทำพวงมาลัย พวงหรีด ของชำร่วยงานมงคลและอวมงคล อาทิ งานศพ งานมงคลสมรส งานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น (วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล. 2548: 20)

### 1.1 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ

ตำบลหนองพลับ ที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอหัวหิน มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านวลัย หมู่ 2 บ้านหนองพลับ หมู่ 3 บ้านห้วยไทรงาม หมู่ 4 บ้านหนองยายอ่วม หมู่ 5 บ้านมะค่าสีทอง หมู่ 6 บ้านหนองกระทุ่ม หมู่ 7 บ้านเนินตะเคียน หมู่ 8 บ้านละเมาะ หมู่ 9 บ้านคอกช้างพัฒนา หมู่ 10 บ้านหนองหอย มีเนื้อที่ทั้งหมด 220.8 ตร.กม. หรือประมาณ 138,000 ไร่ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นภูเขามีสถานที่ราบน้อย จำนวนประชากรในเขต อบต.หนองพลับ จำนวน 5,663 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,610 หลังคาเรือน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2548: 20)

อาณาเขตของหมู่บ้านหนองพลับ ทิศเหนือ ติดกับ ต.ทับใต้ อ.หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทิศใต้ ติดกับ ต.ทับใต้ อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ ทิศตะวันออก ติดกับ ต.หินเหล็กไฟ อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ ทิศตะวันตก ติดกับ ต.ห้วยสัตว์ใหญ่ อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

สภาพพื้นฐานทั่วไปของชุมชนตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากรส่วนใหญ่ทำไร่สับปะรด ไร่มะม่วง ไร่กล้วย ปัจจุบันเริ่มปลูกยางพาราเพิ่มมากขึ้น

ทรัพยากรธรรมชาติทรัพยากรธรรมชาติของหมู่บ้านหนองพลับ มีถ้ำ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามหลายถ้ำด้วยกัน เช่น ถ้ำไก่หล่น ถ้ำพระธาตุและถ้ำดิน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีป่าไม้ที่พอจะหลงเหลืออยู่บ้าง

สภาพเศรษฐกิจ ปัญหาทางเศรษฐกิจที่สำคัญคือปัญหาหนี้สิน เนื่องจากชาวบ้านประสบปัญหาภัยแล้งเมื่อประมาณ 2 ปีแล้ว จึงทำให้ต้องกู้เงินมาเพื่อแก้ปัญหาหนี้สิน ชาวบ้านบางรายต้องปล่อยที่ดินทำกินให้ผู้อื่นเช่า ส่วนตัวเองต้องไปเป็นลูกจ้างเพราะไม่มีเงินที่จะลงทุนในการทำไร่ และมีชาวบ้านจำนวนหนึ่ง ขายที่ดินไปเพราะขาดทุนไม่สามารถทำต่อไปได้ ชาวบ้านจึงมีทั้งหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบ การถือครองที่ดินของชาวบ้านที่นี่เป็นที่ดินจัดสรรตามโครงการจัดพัฒนาที่ดินตามโครงการพระราชประสงค์ โดยผู้ที่เป็นสมาชิกชุดแรกจะแบ่งให้คนละ 21 ไร่ (สำหรับที่ดินทำกิน) และ 4 ไร่ (สำหรับที่อยู่อาศัย) และสมาชิกชุดต่อมา จะแบ่งให้คนละ 5 ไร่ เท่านั้น อาชีพหลักการทำไร่ ทำสวน อาชีพรองคือการเผาถ่านขาย รับจ้างทั่วไป เช่น เดินสายไฟ เดินท่อน้ำ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการขายเล็กๆ น้อยๆ รวมถึงการนำผลผลิตของตัวเองที่เหลือจากการค้าขายส่งไปขายที่ตลาดด้วย

## 1.2 การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนของกลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ ของวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล

วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ได้ดำเนินการตามโครงการ โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน “ครบเครื่องเรื่องพิธี” ซึ่งประกอบด้วยรายวิชาเทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆ การทำของชำร่วยในงานมงคลและอวมงคล เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและประดับโต๊ะ เติ้นท์ ระเบียบ การทำอาหารว่าง การทำอาหาร โต๊ะจีน การตกแต่งจานอาหาร การเสิร์ฟอาหาร จิตวิทยาการบริการ และมนุษยสัมพันธ์ การดำเนินการโครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยในฐานะวิทยากรของโครงการได้ประเมินผลโครงการควบคู่ไปด้วย โดยได้นำหลักการบางส่วนตามแนวความคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ประเมินใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านปฏิริยาการตอบสนอง 2) ด้านการเรียนรู้ 3) ด้านพฤติกรรม และ 4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร เป็นแนวทางการประเมินซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1.ด้านปฏิริยาการตอบสนอง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน เริ่มจากปีพ.ศ. 2548 ฝึกอบรม “โต๊ะจีนไฮเทค” ซึ่งเป็นโครงการที่เกิดจากการจัดการความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM.) ให้แก่กลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ ที่มีทักษะในการทำอาหาร มีการรวมกลุ่มกันรับจ้างทำอาหารในงานต่างๆ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ได้จัดการความรู้โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาดนัดวิชา ตลอดจนเพิ่มและเสริมทักษะความรู้ในการบริหารจัดการ การทำอาหารไทย อาหารจีน อาหารว่าง การตกแต่งอาหาร การจัดแต่งโต๊ะอาหาร มารยาทการบริการในโต๊ะอาหาร

จากการประเมินผลการดำเนินการฝึกอบรมทำให้แม่บ้านตำบลหนองพลับ มีความพึงพอใจทั้งในลักษณะการฝึกอบรม บรรยากาศการอบรม ประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริการที่ไม่เหมือนใคร การบริการ “โต๊ะจีนไฮเทค” จึงเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆได้เป็นอย่างดี จึงเกิดการขยายตัวรวมกลุ่มกับตำบลอื่นมากขึ้น โครงการ “โต๊ะจีนไฮเทค” ได้รับการคัดเลือกเป็น The Best Practice ของอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อาชีวศึกษาภาคกลาง และเป็น The Best Practice 1 ใน 5 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2549 กลุ่มแม่บ้านที่อาศัยอยู่ภายในเขตตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนาราง อำเภอสทิงพระ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้เข้าอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ “การฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี” ตามกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาดนัดความรู้ พบว่ากลุ่มแม่บ้านในตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนาราง มีความรู้ ทักษะอาชีพที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแม่บ้านตำบลหนองพลับที่มีประสบการณ์ในการดำเนินโครงการ “โต๊ะจีนไฮเทค” จึงได้ร่วมกันเข้าโครงการ “ครบเครื่องเรื่องพิธี” รับบริการจัดงานทั้งงานมงคลและอวมงคล ตลอดจนงานเลี้ยง

ในโอกาสต่างๆ ประกอบด้วย การรับทำการ์ดงานต่างๆ การบริการเช่าโต๊ะเก้าอี้ เติ้นท์ การให้เช่าเครื่องเสียง การเช่าถ้วยชามแก้วอุปกรณ์การจัดงานต่างๆ การตกแต่งสถานที่ เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและการประดับโต๊ะ เติ้นท์ กำแพง ระเบียบ การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆ การทำพวงมาลัย พวงหรีด ของชำร่วยงานมงคลและอวมงคลอาทิ งานศพ งานมงคลสมรส งานเกษียณอายุราชการ งานฉลองต่างๆ ฯลฯ เทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร การทำอาหารว่าง การทำอาหารโต๊ะจีน การตกแต่งจานอาหาร การเสิร์ฟอาหาร จิตวิทยาการบริการและมนุษยสัมพันธ์

ในขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ได้คัดเลือกกลุ่มแม่บ้านตำบลหนองพลับ ตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 240 คน แบ่งออกเป็น 4 รุ่นรุ่นละ 60 คน มีแม่บ้านบางคนที่มีภารกิจอื่น จึงมีผู้เข้าการอบรมจริงจำนวน 225 คน

จากการเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดตลาดนัดความรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ในการแบ่งปันประสบการณ์และช่วยเหลือเกื้อกูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนมีความพึงพอใจ

2. ด้านการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการฝึกอบรมในรายวิชาต่างๆ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนให้ทุกคนได้ฝึกปฏิบัติ ตามกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สมาชิกกลุ่มแม่บ้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จัดตลาดนัดความรู้ กลุ่มที่มีความรู้ประสบการณ์ที่ดีกว่า ช่วยแบ่งปันเกื้อกูลกับกลุ่มที่ด้อยกว่า และช่วยเติมเต็มในส่วนที่ขาด การเรียนรู้ของสมาชิกเป็นกระบวนการพัฒนาอาชีพที่จะช่วยให้บุคคลได้สำรวจปัญหาความต้องการอาชีพ ได้ค้นพบสิ่งที่เป็ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ความถนัด และภูมิปัญญาที่บุคคลมีอยู่เดิม นำความรู้ที่มีอยู่มาจัดการเพิ่มและส่งเสริม เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพตามความสนใจ ความถนัดหรือความรู้ที่มีอยู่จะช่วยให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มเสริมความรู้วิชาชีพนั้นไปประกอบอาชีพ ช่วยให้มีความรู้ และวางแผนชีวิตเป็น ทำให้แก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน โดยการจัดตลาดนัดอาชีพ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำรวจปัญหาความต้องการที่แท้จริง ค้นหาความถนัด ศักยภาพของสมาชิกในกลุ่มตามกระบวนการของการจัดการความรู้ เป็นการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายตามความต้องการและศักยภาพ เพื่อฝึกทักษะวิชาชีพและสามารถนำทักษะวิชาชีพที่ได้จากการเข้าอบรมสร้างรายได้เสริมให้แก่ตนเองและครอบครัว

3. ด้านพฤติกรรม ในการอบรมแต่ละรุ่น มีการประเมินผลการอบรมทั้งขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมโดยการสังเกตพฤติกรรมการทำงานในกลุ่ม การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ประเมิน ทุก 3 เดือน มีการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

ก่อนการอบรม ผู้เข้ารับการอบรม ขาดความรู้และประสบการณ์ในการรับทำการดำเนินงานต่างๆ การบริการเข้าโต๊ะเก้าอี้ เติ้นท์ การให้เช่าเครื่องเสียงการเช่าถ้วยชามแก้ว อุปกรณ์ในการจัดงานต่างๆ การตกแต่งสถานที่ เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธี การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้ง การทำพวงมาลัย พวงหรีด ของชำร่วย เทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร มีความสามารถในการทำอาหารว่าง อาหารโต๊ะจีน แต่ยังมีขาดทักษะและเทคนิคการตกแต่งจานอาหาร การเสิร์ฟอาหาร และการบริการ

หลังการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดี มีความรู้ทักษะและความเข้าใจมากขึ้นเมื่อได้รับการอบรมและทดลองปฏิบัติจริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในการรับงานงานแต่งงาน งานบวชและงานศพ แสดงให้เห็นถึงการใช้การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ ผู้เข้ารับการอบรมได้สำรวจปัญหาความต้องการอาชีพ ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นความรู้แฝง ความถนัดและภูมิปัญญาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพตาม ความสนใจ ความถนัด หรือความรู้ที่มีอยู่ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาเพิ่ม หรือ เสริมความรู้อาชีพนั้นไปประกอบอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีอาชีพที่ยั่งยืน รู้จักการวางแผนชีวิตเพื่อให้หายจากความยากจนได้

#### 4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ในลักษณะการเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วม (Partnership) อาทิ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการ การศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมืองหัวหินและวิทยาลัย การอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษา เนื่องจาก การดำเนินการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน อย่างยั่งยืน ให้แก่ประชาชนที่ลงทะเบียนความยากจนไว้เป็นความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งเป็นนโยบายแห่งชาติ ซึ่งก่อนการจัดอบรม หน่วยงานแต่ละหน่วยงานต่างคนต่างทำ ไม่มีการติดต่อประสานและบูรณาการ การทำงานร่วมกัน แต่เมื่อมีโครงการอบรมสามารถลดค่าใช้จ่าย ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี โดยมีโครงการความร่วมมืออย่างต่อเนื่องระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมืองหัวหิน และวิทยาลัยการอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ให้แก่ชุมชน การอบรมทักษะฝีมือแรงงาน การยกระดับฝีมือแรงงาน การต่อยอดผลิตภัณฑ์ OTOP

## 2. หลักการและแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม

### 2.1 แนวคิดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการส่งเสริมเพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญและความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น และเป็นการเตรียมคนสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมดังนี้

เคิร์กแพทริก (สำราญ มีแจ้ง. 2544: 8; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978:20) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของตนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นซึ่งนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการพัฒนาบุคลากรทั้งก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) และระหว่างการทำงาน (In-Service Training) การประเมินผลการอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการฝึกอบรมที่จะให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

दनัย เทียมพุ่ม (2547: 85) กล่าวว่าเกณฑ์ในการประเมินผลต้องตัดสินว่าโครงการฝึกอบรมสามารถพัฒนาให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความคิดทักษะและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทิศทางที่โครงการหรือผู้ดำเนินการต้องการ โครงการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ การประเมินผลจำเป็นต้องกำหนดสิ่งที่เป็นหลักในการวินิจฉัยและตัดสินคุณภาพของโครงการนั้นได้แก่ เกณฑ์ที่ตั้งขึ้น เป็นเกณฑ์กลางที่กำหนดไว้ก่อนการดำเนินงาน หรือเป็นเกณฑ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการและเกณฑ์ตามเหตุเป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเป็นเกณฑ์ที่ต้องแปรไปตามสถานการณ์ในขณะนั้น

กัญญา ยั่งยืน (2540: 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ และทักษะ สามารถที่จะนำความรู้ และทักษะไปปรับหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นและเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาคนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน

สุรกุล เจนอบรม (2540: 14-16) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้และความเข้าใจ (Cognitive Domain)
2. ด้านเจตคติ ค่านิยมและความสนใจ (Affective Domain)
3. ด้านทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

ชูชัย สมิทธิไกร (2542) ได้กล่าวถึงการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (A systematic approach to training) ว่าเป็นลักษณะของการอบรมที่ยังอยู่บนแนวคิดแบบระบบ (The systems approach) มีดังนี้

ประการแรก ระบบของการฝึกอบรมเป็นเพียงระบบย่อยระบบหนึ่งขององค์กร และมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับระบบอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่นนโยบายขององค์กรในด้านการคัดเลือกบุคลากรหรือการจัดการ ย่อมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดการฝึกอบรม

ประการที่สอง แนวคิดแบบระบบเน้นการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาใช้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น โครงการฝึกอบรม จึงไม่เป็นเพียงจุดหมายปลายทาง แต่จะเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนตามข้อมูลที่ได้รับกลับมาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประการสุดท้าย แนวคิดแบบระบบ จะทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบความคิด (Frame of reference) สำหรับการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544: 21) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยปรับปรุง ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานในองค์กร และบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกัน การกระทำทั้งหมดมุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำ ที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

### 2.1.1 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้มีนักวิชาการได้อธิบายถึงจุดประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2542: 23) สรุปว่าโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร มีจุดประสงค์ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริง และปรัชญาที่ยึด คือการเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการบังคับบัญชาลูกน้อง

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลจะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และผลงานก็จะมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 77) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการอบรมที่ดี และมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ ควรจะมีลักษณะดังนี้ มีความเที่ยงตรง มีความเป็นปรนัยหรือวัตถุวิสัย ครอบคลุมเรื่องราว ที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน มีความสะดวกและประหยัดอีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง ต้องให้ผลประเมิน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ต้องให้การประเมินแก่ผู้บริหารได้ทันเวลาที่ มีการวางแผนการประเมิน ก่อนหรือเริ่มโครงการตลอดจนสิ้นสุดโครงการ

เคิร์กแพทริก (ธเนศ ขำเกิด. 2546: 10; อ้างอิงจาก Kirkpatrick. 1978: 6 - 9) ได้เสนอแนวคิด ไว้ว่าการประเมินผลการอบรมมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง 2) ควรยุติโครงการ ชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ 3) ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมใน ส่วนใดบ้าง และควรปรับปรุงอย่างไร โดยมีวิธีการประเมินการฝึกอบรม 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรจากการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม

2. การประเมินการเรียนรู้ การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้าง ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรมการประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะ ให้ความรู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง

กล่าวโดยสรุปแล้ววัตถุประสงค์ของการอบรมเพื่อเพิ่มพูนด้านความรู้และทักษะ การทำงาน หรือเพื่อพัฒนาผู้เข้าอบรมให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

### 2.1.2 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร. (2542: 40) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากร เป็นเครื่องมือของการบริหาร จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมบุคลากร จึงควรจะต้องสนองต่อเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพ ขององค์กร ดังต่อไปนี้

1) ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรม จะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งส่งผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิต สินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลา ที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3) ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่น ๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพ ในการทำงาน

5) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบ การให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า

6) ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากร จะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือออกจากการทำงาน

7) ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นการฝึกอบรม จะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8) ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9) ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไข หรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

10) ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร รวมทั้งช่วย เพิ่มพูนขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

อำนาจ วัดจินดา (2542: 40) กล่าวว่าในการดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตามจะต้องมีเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ไว้ก่อนว่าเราทำกิจกรรมนั้นๆเพื่ออะไร และการที่จะรับรู้ว่าการกิจกรรมดังกล่าวประสบผลสำเร็จ หรือไม่คงต้องอาศัยการประเมินผล (Evaluation) มาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญ เช่นเดียวกับการฝึกอบรม (Training) คงต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation) เพื่อทราบถึงความสำเร็จใน การจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งว่าสามารถทำให้พนักงาน มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ปรับทัศนคติ (Attitude) ได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ นักฝึกอบรมในหน่วยงานต่างๆ มักมีการประเมินผลการฝึกอบรมกันเป็นประจำ อาจจะเป็นทั้งระหว่างการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการ ฝึกอบรมและอาจมีการติดตามไปประเมินในการทำงานจริงว่าผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำเอาสิ่งที่ ได้เรียนไปใช้ในการทำงานได้จริงหรือไม่

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การฝึกอบรมทำให้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังจากการอบรมสามารถนำความรู้หรือทักษะไปใช้ในงานที่ปฏิบัติได้ มากน้อยเพียงใด

## 2.2 แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลการอบรมเป็นประเด็นสำคัญในการโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลการอบรม ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550: 36). กล่าวว่า มาตรฐานการประเมินโดยใช้ CIPP Model ต้องตระหนักถึงเงื่อนไขที่สำคัญของการประเมินดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ใช้สอย การประเมินจะต้องใช้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสมบูรณ์แก่ผู้ที่จะใช้ผลของการประเมิน
2. ความเป็นไปได้ การประเมินจะต้องดำเนินการตามความเป็นจริง สุขุม รอบคอบ และไม่ฟุ่มเฟือย
3. ความเหมาะสม การประเมินจะต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับ มีคุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มีส่วนร่วมในการประเมินและผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการประเมิน
4. ความแม่นยำ การประเมินต้องใช้วิธีการที่จะได้ข้อมูลที่แม่นยำตรง เกี่ยวกับคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความสำคัญของสิ่งที่ประเมิน

สมคิด พรหมจรรย์ (2544: 14) ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดรูปแบบในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้ประกอบในการแก้ไขตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ

สำราญ มีแจ้งและคณะ (2545: 219) ได้สรุปความหมายของการประเมินผลตามแนวความคิดของ อัลคิน (Alkin) ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกเฟ้นข่าวสารที่เหมาะสมกับการรวบรวมแล้ววิเคราะห์ข่าวสาร เพื่อย่อยงานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำการตัดสินใจการเลือกทิศทางต่างๆ ที่เป็นไปได้

ธเนศ ขำเกิด (2548: 20) ได้กล่าวถึงการประเมินไว้ว่า การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในวงจรการวางแผนและการบริหารคุณภาพเริ่มจากการวางแผนโครงการ การปฏิบัติตามแผนโครงการ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาแผนและโครงการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง รูปแบบการประเมิน ที่สำคัญไว้ 8 รูปแบบดังนี้

- 1) รูปแบบยึดเป้าประสงค์เป็นหลัก (Goal – Based Model) ของไทเลอร์ (Ralp W.Tyler)
- 2) รูปแบบการประเมินที่มุ่งใช้ในการตัดสินใจ CSE (Center for the Study of Evaluation Approach) ของอัลคิน (Marvin C.Alkin)
- 3) รูปแบบการยึดเกณฑ์เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาหรือพัฒนาของโปรวัส (Malcolm M.Provus )

- 4) รูปแบบ 4 ประเด็นหลัก หรือ CIPP Model ซึ่งย่อมาจาก Context, Input, Process และ Product ของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)
- 5) รูปแบบการตัดสินใจโดยยึดคุณค่าโครงการเป็นหลักของ เซอริเวน (Michael Seriven)
- 6) รูปแบบการประเมินเคาร์ทีเนนซ์ (Countenance Model) ซึ่งเป็นการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการของสเตค (Robert E. Stake)
- 7) รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมของเคิร์ทแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)
- 8) รูปแบบการประเมินโดยยึดประโยชน์เป็นหลักหรือประโยชน์นิยม (Utilization Focused) ของแพทตัน (M. Q. Patton)

ทั้ง 8 รูปแบบสามารถสรุปกรอบแนวทางเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การประเมินผลโดยยึดเกณฑ์หรือปริมาณเป็นหลักในการวิเคราะห์ (Analytical Approach) มีข้อดี คือ แสดงผลให้เห็นเชิงปริมาณได้ชัดเจน
2. การประเมินโดยยึดคุณภาพหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล (Actor Approach) มีข้อดีคือก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาการของบุคคลจากการประเมิน
3. การประเมินโดยยึดความเชื่อมโยงขององค์ประกอบหรือระบบ (System Approach) มีข้อดีคือ มีความครอบคลุมในทุกองค์ประกอบ

เคิร์ทแพทริก (ธเนศ ขำเกิด. 2546: 8-9; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978: 6-9) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ซึ่งนิยมใช้อย่างกว้างขวางในการพัฒนาบุคลากร ทั้งก่อนการทำงานและระหว่างการทำงาน การประเมินผลการอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการฝึกอบรมที่จะให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รูปแบบการประเมินการฝึกอบรมของ เคิร์ทแพทริก ได้เสนอรูปแบบการประเมินการฝึกอบรมไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1.การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรจากการฝึกอบรมพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหา สาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งการอบรมโดยทั่วไปมักทำกันมากในขั้นตอนนี้การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนอง ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่มีความหมายเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรกโดยมีข้อควรคำนึงถึงการประเมินในขั้นนี้ดังนี้

1.1 การกำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของเนื้อหา หลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บรรยากาศการฝึกอบรม ฯลฯ

1.2 การออกแบบของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้รับคำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

1.4 กระตุ้นให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

1.5 ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามโดยไม่ต้องกังวลใดๆ

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

2.1 ต้องวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนน ความรู้ ทักษะ เจตคติ ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอแนะว่า

3.1 ควรวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับ การประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะให้ห่างกันพอสมควรเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

3.3 ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆแห่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานและจากกลุ่มผู้ที่ผ่านการอบรม

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิตอัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุดเพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆอีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรมข้อเสนอแนะในการประเมินข้อมูลนี้ไว้ว่า

4.1 ควรวัดสมการการณ์ หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสมการการณ์ภายหลังการฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานวิธีหนึ่งพอจะทำให้ได้ คือการใช้กลุ่มควบคุม หรือกลุ่มทดลอง จะเห็นได้ว่ารูปแบบการประเมินการฝึกอบรมของเคิร์กแพทริกไม่ได้มุ่งประเมินเฉพาะความพึงพอใจและความรู้ความเข้าใจระหว่างการฝึกอบรมเท่านั้น แต่จะมีการติดตามประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป และ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงหลังการฝึกอบรมเป็นระยะๆ ด้วย จึงนับได้ว่าเป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นระบบครบกระบวนการที่น่าสนใจนำไปใช้อย่างยิ่งอีกรูปแบบหนึ่ง

เคิร์กแพทริก (อำนาจ วัดจินดา. 2542: 40; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978: 6 - 9) กล่าวว่า แนวคิด รูปแบบ หรือวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมที่ใช้อยู่กันในปัจจุบันนั้น มีพื้นฐานแนวคิด เทคนิค วิธีการ ที่สามารถนำมาใช้ได้ และได้ผลดีคือการประเมินผลของเคิร์กแพทริก ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการประเมินผลการฝึกอบรม โดยแนวคิดของเขาได้กำหนดให้การประเมินผลการฝึกอบรมมีด้วยกัน 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา คือการประเมินเพื่อรับรู้ว่าคุณรับการอบรมมีทัศนคติอย่างไรต่อการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นๆ กล่าวคือเป็นการวัดความรู้สึกพึงพอใจ ชอบหรือไม่ชอบต่อการจัดฝึกอบรมนั่นเอง ซึ่งถือว่าการประเมินที่ง่ายที่สุดในบรรดา 4 ขั้นตอน ในทางปฏิบัติมักทำการประเมินหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมซึ่งนิยมใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักโดยมักแจกให้ผู้รับการอบรมประเมินโดยมีประเด็นต่าง เช่น การสอนของวิทยากร การดูแลอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม อาหารเครื่องดื่ม ถ้ามีการเดินทางไปต่างจังหวัดก็อาจมีเรื่องที่พัก การเดินทาง ซึ่งการประเมินขั้นตอนนี้ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสำหรับการจัดฝึกอบรมโดยทั่วไป แต่อย่างไรก็ดี สิ่งที่น่าฝึกอบรมควรต้องตระหนักว่าการประเมินปฏิกิริยาไม่ควรจะรอให้การฝึกอบรมสิ้นสุดเท่านั้น เพราะเหตุว่าถ้าผลออกมาว่ามีระดับความพึงพอใจน้อยก็ไม่สามารถแก้ไขอะไรได้แล้ว ดังนั้นสิ่งที่ควรทำคือการประเมินระหว่างการดำเนินการฝึกอบรมควบคู่ไปด้วยเพื่อรับรู้ว่ามีอะไรที่บ่งบอก

อาการความไม่ราบรื่นของการฝึกอบรมจะได้ดำเนินการแก้ไขได้ทันก่อนปัญหา จะเกิดซึ่งวิธีการก็คือ การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ หรือสอบถามผู้เข้าอบรมในช่วงพักอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

2. การประเมินการเรียนรู้ เป็นการวัดว่าผู้รับการอบรมได้มีการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) หรือมีทัศนคติ (Attitude) อันพึงประสงค์หรือไม่การประเมินขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญมากเพราะเหตุว่าเป็นการตอบโจทย์หรือวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมในส่วนของการเรียนรู้ซึ่งถ้ามีการจัดฝึกอบรมเกิดขึ้นแล้วแต่ไม่มีการเรียนรู้เกิดขึ้นหรือไม่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ถือว่าการฝึกอบรมที่สูญเปล่า เช่นการจัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยเมื่อสิ้นสุดการจัดอบรมแล้วมีบางคนยังใช้โปรแกรมไม่ได้ หรือการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีม ผู้รับการอบรมยังไม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งในการประเมินส่วนนี้ในปัจจุบันบางแห่งมักใช้แบบสอบถามโดยมีการให้ผู้เข้าอบรมตอบว่าหลังการฝึกอบรมแล้วท่านมีความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่โดยอาจมีช่องเปรียบเทียบก่อนและหลังว่ามีคะแนนต่างกันหรือไม่ อย่างไรก็ตามก็ถือว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ย่างและสะดวก ผู้เขียนเห็นว่าการวัดการเรียนรู้คงต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสมกับประเด็นหรือประเภทการเรียนรู้ที่เราจะวัด เช่นวัดความรู้คงต้องมีการทดสอบ การวัดทักษะ คงต้องให้ทดลองปฏิบัติจริง แต่ที่ยากที่สุดคือทัศนคติ ซึ่งอาจใช้การสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ประกอบ

3. การประเมินพฤติกรรม เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการประเมินที่จะทราบว่าผลการฝึกอบรมที่จัดขึ้นสามารถทำให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นหรือลดความบกพร่องในงานได้หรือไม่ บางครั้งมักเรียกการประเมินขั้นตอนนี้ว่า การติดตามผลการฝึกอบรมซึ่งนักฝึกอบรมคงต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อที่จะระบุให้ชัดว่าการฝึกอบรมหลักสูตรไหนควรมีการติดตามผลเนื่องจากในบางองค์กรมีการจัดโครงการฝึกอบรมจำนวนมากในแต่ละปีทำให้การติดตามผลการฝึกอบรมทุกโครงการเป็นไปได้ยากแต่อย่างไรก็ดีการติดตามผลการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพคงต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดผู้รับการฝึกอบรมในการให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในงานที่ใช้ความสามารถอันเนื่องมาจากการฝึกอบรม หรือบางครั้งอาจต้องมีการขอข้อมูลหรือความเห็นจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้เข้าอบรม เช่นในหลักสูตรด้านการบริการ อาจมีการสอบถามลูกค้าว่าพฤติกรรมบริการของพนักงานเป็นเช่นไร เป็นต้น

4. การประเมินผลลัพธ์ เป็นการประเมินที่ทำให้ทราบว่าผลการอบรมแต่ละครั้งส่งผลดีอย่างไรต่อองค์กรบ้างคือการประเมินผลลัพธ์ (Results) ซึ่งหมายถึงผลลัพธ์แก่องค์กรจากการฝึกอบรมนั่นเอง การประเมินในขั้นตอนนี้เช่นอาจมีการวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เช่นจำนวนสินค้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น จำนวนของเสียที่ลดลง ยอดขายที่เพิ่มขึ้น หรือความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการที่จะระบุให้ชี้ชัดลงไปว่าผลผลิตที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการอบรมหลักสูตรใดบ้างนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากในการตัดสินใจ เนื่องจากอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่ร่วมอยู่ด้วย

อดิศักดิ์ จินดานุกุล (2545: 10) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินจะเป็นกรอบหรือแนวความคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน การจะใช้รูปแบบการประเมินใด จึงอยู่ที่จุดเน้นและจุดมุ่งหมายของการประเมิน ซึ่งโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังว่าเกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้น เช่น รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake) เซอริเวน (Scriven) โพรวัส (Provas) เป็นต้น

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) อัลคิน (Alkin) เป็นต้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 23) กล่าวว่า การออกแบบการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งผู้ประเมินต้องรู้ว่าประเมินได้อย่างไรจึงจะทำให้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความเป็นจริงครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะใช้ผลของการประเมิน จากการสังเคราะห์รายงานผลการประเมินทั้งหลายปรากฏแบบประเมิน 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินเชิงสำรวจ แบบการประเมินผลนี้จะต้องสำรวจสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยให้การประเมินได้ผลการประเมินที่ถูกต้อง เช่น การวิเคราะห์ตัวโครงการ เอกสารและวิธีการดำเนินการ

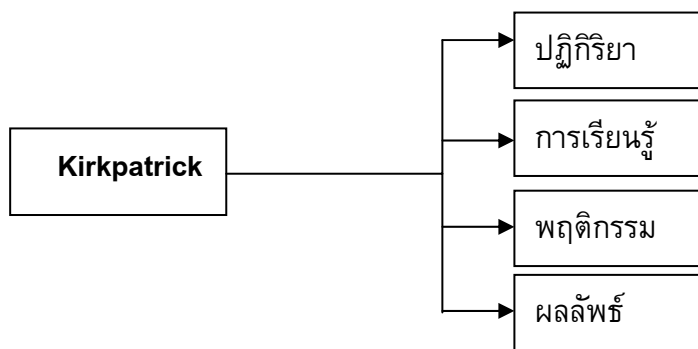
2. แบบประเมินเชิงทดลอง เป็นการประเมินโดยอาศัยแบบทดลองในการวิจัยแบบทดลองที่นิยมใช้กันมากเป็นแบบมีกลุ่มเดียว เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น โดยการเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. แบบการประเมินตามโมเดลการประเมิน นักประเมินได้พัฒนาโมเดลการประเมินขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการประเมินโดยโมเดลเป็นเครื่องมือชี้ทิศทาง การประเมินจะเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง และต้องเลือกใช้ให้สอดคล้องกับความจำเป็น หรือความต้องการของผู้ใช้

ณัฐพันธุ์ เขจรันท์ (2547: 42-45) ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลายรูปแบบที่เน้นผลการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิผลต่อองค์กร และเป็นที่ยอมรับใช้ในการประเมินผลมีดังนี้

1. วิธีการของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

เป็นแนวความคิดสำคัญในการประเมินการฝึกอบรม ที่ได้รับการยอมรับและความนิยมมากจากองค์กรต่างๆ โดย Kirkpatrick กล่าวว่า ผู้ประเมินควรจะเก็บข้อมูล 4 ด้าน และตั้งคำถามที่ควรถาม ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 วิธีการของ Kirkpatrick

ที่มา: ฌ็อง-ฌัก เคอร์เนนทร์. (2547). *การประเมินผลงานฝึกอบรม* หน้า 43.

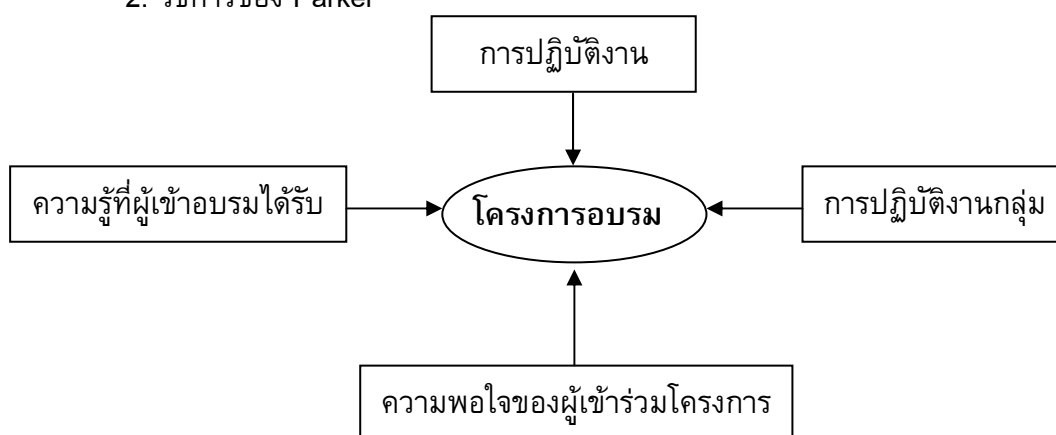
1.1 ปฏิกิริยา (Reaction) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยาต่อโครงการ เช่น วัสดุ เครื่องมือ ระยะเวลา วิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวก เนื้อหาสาระ และอื่นๆ แต่ไม่รวมวิธีการวัดการเรียนรู้ เนื่องจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นปัจจัยที่กำหนดโครงการดังกล่าวจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ การประเมินปฏิกิริยาจะช่วยให้ผู้ประเมินทราบถึงปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม ทำให้มองเห็นความรู้สึกของกลุ่มผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ และลดปัญหาอันเกิดจากการใช้คำวิจารณ์จากผู้เข้ารับการอบรมเพียงไม่กี่คนเกี่ยวกับโครงการ นอกจากนี้ถ้าเจ้าของโครงการหรือผู้บริหารคิดว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้านปฏิกิริยา (Reaction Questionnaire) เพียงพอก็ไม่จำเป็นต้องประเมินผลถึงขั้นสัมฤทธิ์ผลของการเรียนรู้

1.2 การเรียนรู้ (Learning) จะเกี่ยวข้องกับการวัดการเรียนรู้หลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิค และทักษะที่กำหนดไว้ในโครงการ ซึ่งวัดได้ยากกว่าปฏิกิริยาต่อโครงการ โดยจัดทำมาตรวัดวัตถุประสงค์ (Objective) และเป็นดัชนีเชิงปริมาณ (Quantifiable Indicators) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการเข้าใจและเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ของหลักสูตรได้มากน้อยเพียงใดซึ่งมาตรวัดดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในงานโดยตรง มาตรวัดการเรียนรู้ มีหลายชนิด เช่น การทดสอบด้วยดินสอ ปากกา เส้นโครงการเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์ของงาน (Job Simulation) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของโครงการ

1.3 พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง มาตรวัดการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากปฏิกิริยาที่ดีต่อโครงการมิได้หมายถึงการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้มิได้หมายถึงพฤติกรรมที่ดีขึ้นหรือเป็นที่ต้องการในการทำงาน ยังมีปัจจัยต่าง ๆ อีกที่นอกเหนือจากโครงการฝึกอบรมที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานซึ่งการประเมินพฤติกรรมจะครอบคลุมถึงสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ การเปรียบเทียบก่อนและหลังการสังเกตจากพฤติกรรมโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การเปรียบเทียบเชิงสถิติ การติดตามช่วงระยะเวลา

1.4 ผลลัพธ์ (Outcomes) จะนำมาใช้เพื่อเชื่อมโยงผลของโครงการเข้ากับ การปรับปรุงองค์กร (Organizational Improvement) โดยผลลัพธ์บางอย่างอาจวัดได้จากการลดต้นทุน (Cost Saving) เนื้อของผลงานที่เพิ่มขึ้น และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนไป ซึ่งต้องอาศัยผลจากการ เก็บข้อมูลก่อนและหลังโครงการ และวิเคราะห์การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการประเมิน ดังกล่าวผู้ประเมินจะต้องพยายามทุกทางที่จะต้องระบุแยกตัวแปรอื่นที่อาจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว และนำตัวแปรเหล่านั้นเข้ามาพิจารณาในการวิเคราะห์ประเมินผลโครงการด้วย

## 2. วิธีการของ Parker



ภาพประกอบ 3 วิธีการของ Parker

ที่มา: ญัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). *การประเมินผลงานฝึกอบรม* หน้า 45.

ปาร์คเกอร์ (Parker) มองการประเมินในแง่ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ต่อไปนี้

2.1 การปฏิบัติงาน (Job Performance) การศึกษาว่าผู้เข้าร่วมโครงการนั้นได้ปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงานหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด การประเมินการปฏิบัติงานอาจทำได้โดยการ วัดเชิงวัตถุวิสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งจะรวมถึงผลงาน (Work Outputs) คุณภาพของความเหมาะสม ของเวลา การลดต้นทุน นอกจากนี้ผู้ประเมินอาจจะดูได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน (On-the-job Behavior) ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2.2 การปฏิบัติงานกลุ่ม (Group Performance) เป็นการประเมินผลกระทบของโครงการ ฝึกอบรมที่มีต่อกลุ่มหรือต่อองค์กรที่เข้ารับการอบรมต้องทำงานด้วย ซึ่งเป็นการยากต่อการประเมินมาก เพราะมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมที่อาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่ม การประเมินการปฏิบัติงานกลุ่ม จึงครอบคลุมถึงการวัดการปฏิบัติงานกลุ่มในด้านผลผลิต เช่น ผลผลิตรวม อัตราการผลิตและของเสียต้นทุน อัตราการขาดงาน และอื่นๆ โดยรูปแบบการวิจัยที่เหมาะสมกับการ ประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มคือการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังเพื่อการศึกษา การเปลี่ยนแปลง โดยพยายามแยกผลของตัวแปรอื่นๆ ออกให้มากที่สุด

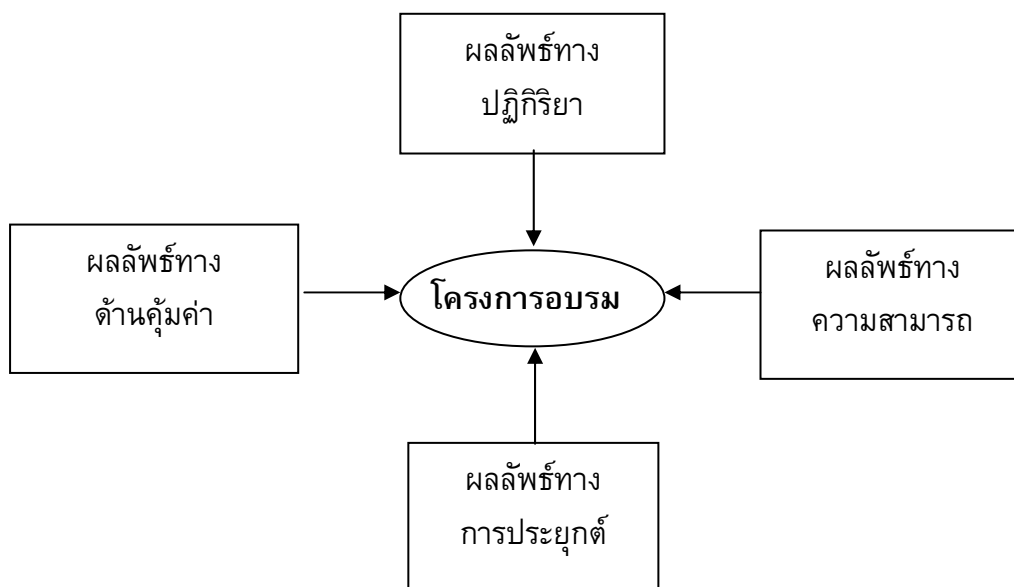
2.3 ความพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (Participants' Satisfaction) เป็นการประเมินผู้เข้าร่วมโครงการมีความพอใจกับโครงการมากน้อยเพียงใด โดยอาจใช้แบบสอบถามตอนสิ้นสุดโครงการ และการสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลควบคู่กัน เพื่อให้เห็นภาพของความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการ

2.4 ความรู้ที่ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ (Participants' Knowledge Gained) เป็นการประเมินให้ทราบว่า ผู้เข้าร่วมได้รับอะไรบ้างจากการอบรมในด้านของข้อเท็จจริง เทคนิค หรือทักษะ ซึ่งถ้าเป็นเรื่องความรู้จะต้องใช้วิธีการทดสอบความรู้ก่อนและหลัง แต่ถ้าเป็นเรื่องของทักษะอาจจะต้องใช้วิธีการฝึกปฏิบัติทักษะ หรือการจำลองสถานการณ์ (Simulations) เพื่อวัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อะไรบ้าง

โดยทั่วไปการประเมินในทางปฏิบัติมักจะมุ่งไว้ที่ 2 ประเภคือ ความพอใจและความรู้ของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมว่า มีมากน้อยเพียงใด และมีปฏิกริยาอย่างไรต่อองค์กร ซึ่งจะมากกว่าการประเมินความสามารถในการประยุกต์ความรู้ หรือสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จากโครงการ

### 3. ระบบ Bell (Bell System Approach)

ตามการเสนอของ แจคสัน (Jackson) และ คูลป์ (Kulp) การประเมินโครงการฝึกอบรมควรมุ่งไปที่ผลลัพธ์ต่างๆ ในระยะสั้นและระยะยาว ใน 4 ลักษณะ ได้แก่



ภาพประกอบ 4 วิธีการของ Bell

ที่มา: ญัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). การประเมินผลงานฝึกอบรม หน้า 47.

3.1 ผลลัพธ์ทางปฏิกิริยา (Reaction Outcomes) เป็นการศึกษาทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อโครงการทั้งหมดหรือบางส่วนในเรื่องเนื้อหา วัตถุประสงค์ วิธีการหรือกิจกรรม

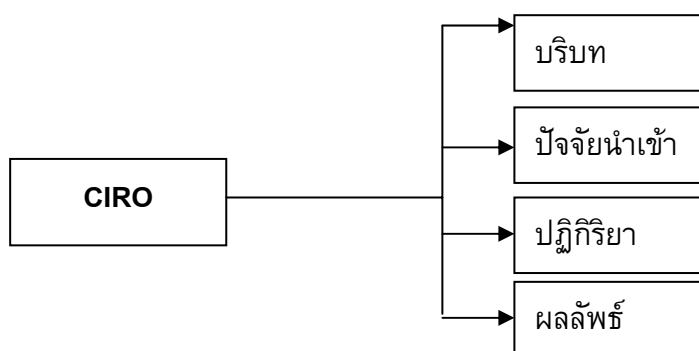
3.2 ผลลัพธ์ทางความสามารถ (Capability Outcomes) เป็นการศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการมีความคาดหวังว่าจะรู้ จะคิด จะทำ หรือจะสร้างอะไรหลังจากโครงการสิ้นสุดลง และเขาสามารถบรรลุตามที่หวังไว้หรือไม่

3.3 ผลลัพธ์ทางการประยุกต์ (Application Outcomes) เป็นการศึกษาผู้เข้ารับการอบรมได้ใช้ความรู้ ความคิด และการปฏิบัติในสภาพจริง ตามที่ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ และฝึกฝนไว้หรือไม่

3.4 ผลลัพธ์ทางด้านความคุ้มค่า (Worth Outcomes) เป็นการศึกษาผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุด เพราะแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของโครงการเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุน โดยที่การประเมินความคุ้มค่า จะแสดงให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการฝึกอบรมในรูปตัวเงิน เวลา ความพยายาม และทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในโครงการ

จะเห็นได้ว่าการประเมินตามระบบ Bell จะแบ่งตามระยะเวลาได้คือ ในสองประเภทแรกจะเป็นการชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายปัจจุบัน (Immediate Goals) ของการฝึกอบรม ส่วนประเภทหลังจะแสดงผลกระทบในระยะยาวของการฝึกอบรม

4. วิธีการเนื้อหา ปัจจัยนำเข้า ปฏิกริยา และผลลัพธ์ (Context ,Inputs, Reaction and Outcome) หรือที่นิยมเรียกว่า วิธีการแบบ CIRO เป็นแนวทางตามการเสนอของ Peter; Warr; Michael; Bird; Neil; Rackham ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าการประเมินทั่วไป โดยพิจารณาเรื่องที่จะประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้



ภาพประกอบ 5 วิธีการแบบ CIRO

ที่มา: ญัตติพันธ์ เขจรนันท์. (2547). *การประเมินผลงานฝึกอบรม* หน้า 49.

4.1 การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินที่อาศัยการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการดำเนินงานปัจจุบันหรือบริบทโดยการกำหนดความคิดทางการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ การประเมินบริบทจะมุ่งกำหนดว่า จำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งผู้ประเมินอาจแบ่งวัตถุประสงค์ของการประเมินออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) วัตถุประสงค์ขั้นปลายหรือสูงสุด (Ultimate Objectives) หมายถึง ความต้องการหลักในการดำเนินงาน 2) วัตถุประสงค์กลาง (Intermediate

Objectives) เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมที่จำเป็นหากต้องการบรรลุเป้าหมาย 3) วัตถุประสงค์ปัจจุบัน (Immediate Objectives) เช่น ความรู้ทัศนคติ และทักษะใหม่ ที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ต้องการ หากต้องการจะบรรลุเป้าหมายกลาง

4.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Objectives) เป็นการประเมินที่อาศัยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อการศึกษาทางเลือกระหว่างปัจจัยนำเข้าของโครงการฝึกอบรม การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินว่ามีทรัพยากรอะไร และจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไรถึงจะมีโอกาสมากที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ทั้งนี้เพราะงบประมาณและความต้องการทางด้านการจัดการ อาจไม่เปิดโอกาสให้ใช้ในทางเลือกบางอย่างที่ต้องการได้ โดยที่คำถามในเรื่องนี้มักจะมุ่งเน้นที่ประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ข้อดีและข้อเสียเชิงเปรียบเทียบของวิธีการต่าง ๆ มีอะไรบ้าง
- 2) เป็นไปได้หรือไม่ที่องค์กรภายนอกจะทำการฝึกอบรมได้ดีกว่า
- 3) ควรจะทำการฝึกอบรมโดยใช้ทรัพยากรภายในหรือไม่
- 4) ควรให้องค์กรหรือสายงานเกี่ยวข้องทำหรือไม่
- 5) มีเวลาเพียงพอสำหรับโครงการหรือไม่
- 6) องค์กรได้ผลอะไรบ้างจากมีโครงการดังกล่าว

เราจะเห็นว่า การประเมินปัจจัยนำเข้าจะมุ่งไปที่กระบวนการหาข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินโครงการ

4.3 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญไปที่ปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมในตอนสิ้นสุดหรือการติดตามประเมินผล โดยลักษณะพิเศษของการประเมินปฏิกิริยา คือ การอาศัยการรายงานเชิงนามธรรมของผู้เข้าอบรมโครงการซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับ หากมีการรวบรวมอย่างเป็นระบบ

4.4 การประเมินผลลัพธ์ (Outcomes Evaluation) เป็นการประเมินที่มุ่งเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ เพื่อใช้ปรับปรุงโครงการในอนาคต ซึ่งจะเป็นเรื่องสำคัญของการประเมิน ถ้าจะให้การประเมินดังกล่าวประสบความสำเร็จ ผู้ประเมินจะเป็นจะต้องวางแผนอย่างรอบคอบก่อนที่โครงการจะเริ่ม โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดวัตถุประสงค์แนวโน้ม (Trend Objectives)
2. การเลือกหรือสร้างมาตรวัดวัตถุประสงค์
3. ทำการวัดในช่วงเวลาที่เหมาะสม
4. ประเมินผลลัพธ์และใช้ในการปรับปรุงโครงการในเวลาต่อมา

การกำหนดผลลัพธ์ของการฝึกอบรมจะทำให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดลำดับขั้นตอนของวัตถุประสงค์ในบั้นปลาย ระยะกลางและปัจจุบัน โดยการประเมินอาจดำเนินการวัดทันทีที่สิ้นสุดโครงการตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น โครงการที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถสร้างการเรียนรู้โดยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ร่วมอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและคงอยู่ในระยะยาว

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ อาจวัดได้ในแต่ละส่วน หรือองค์รวมทั้งหมด การประเมินโครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวัดที่ชัดเจนแก่ผู้เข้าร่วมว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร โดยที่แนวทางการประเมินที่นิยมใช้กันมากคือแนวทางของ Kirkpatrick Parker ระบบ Bell และ CIO ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกัน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของ Kirkpatrick แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ วิธีการของ Parker แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือการปฏิบัติงานกลุ่ม ความพอใจของผู้ร่วมโครงการ ผลลัพธ์ของการประยุกต์และผลลัพธ์ด้านความคุ้มค่า ระบบ Bell เน้นที่ผลระยะสั้นและผลระยะยาว โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ผลลัพธ์ทางปฏิบัติการ ผลลัพธ์ทางความสามารถ ผลลัพธ์ทางการประยุกต์และผลลัพธ์ด้านความคุ้มค่า วิธีการแบบ CIO แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินปฏิบัติการและการประเมินผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละวิธีจะสามารถตอบคำถามจากวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เสริมศักดิ์ วิชาสารณ. (2550: 34) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของการประเมิน โดยใช้วิธีการของ CIPP Model ประกอบด้วยวงกลมที่ซ้อนกัน 3 ชั้น

1. วงกลมในสุดคือค่านิยมร่วมกัน (Core values) ซึ่งเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์สำคัญของการประเมิน
2. วงกลมที่สองเป็นจุดเน้นของการประเมิน 4 ประการ คือเป้าหมาย แผนการกระทำ และผลลัพธ์
3. วงกลมนอกสุดเป็นแบบของการประเมิน 4 แบบ เพื่อใช้ในการประเมินจุดเน้น 4 ประการของวงกลมที่สอง ประกอบด้วย การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต

การประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation) ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายในวงจร การฝึกอบรม ซึ่งเริ่มจากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การออกแบบหลักสูตร และการดำเนินการฝึกอบรม ถือว่าเป็นปัจจัยย้อนกลับที่สำคัญ และเป็นการวัดความสำเร็จในการฝึกอบรม ทรัพยากรบุคคลในองค์กร แต่อย่างไรก็ดีนักฝึกอบรมคงต้องมีความเข้าใจว่าการประเมินที่ทำอยู่เป็นขั้นตอนใดและควรเลือกใช้เครื่องมือหรือวิธีใดในการประเมินจึงจะเหมาะสมและเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

### 3. บรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

#### 3.1 บรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระซึ่งเป็นสถานภาพของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม พบว่ามีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดดังนี้

อีลิออต (Elliott. 2001: 215) ได้ศึกษาวิจัยผลลัพธ์ความหลากหลายของการฝึกอบรม วิชาชีพระยะสั้นของภาครัฐ โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) พบว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะต่างๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน

คุณลักษณะเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานวิจัยของ สก็อตและเฮดเดอร์ (Scott & Heather. 2003: 90) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผล และการปรับปรุงสมรรถนะในศูนย์จัดหางานส่วนภูมิภาค โดยใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) พบว่าอายุ ของผู้เข้ารับการประเมินส่งผลต่อผลการประเมินด้วย ในทำนองเดียวกัน ธเนศ ขำเกิด (2546: 45) ได้เขียนบทความเรื่องการประเมินผลการอบรมของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้เข้ารับการอบรม เช่น อายุ รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษามีผลต่อผลการประเมินโครงการอบรม

ณ มาตี ตติยวุฒิ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการ ฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี การ ประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบเคิร์กแพทริก ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงาน (2) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของ กิจการหรือผู้บริหารองค์กร จำนวน 21 คน และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ ทักษะ ทักษะ และ ความเหมาะสมของรูปแบบ การฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน ล็อควูดและคณะ (Lockwood, Sandra L. 2001: 166) ได้ศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาของลูกจ้าง กรณีศึกษาการพัฒนาและทดสอบการปฐมนิเทศ ลูกจ้างใหม่ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อออกแบบและประเมินผลโครงการการพัฒนาลูกจ้างใหม่ โดย การเปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ลูกจ้างจำนวน 103 คน ประเด็นหลักที่ใช้ในการ ประเมินผลได้แก่ การปรับตัวต่อระเบียบขององค์กรการพัฒนาตนเอง แบบประเมินผลลูกจ้างใหม่ใช้ แบบประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) ประกอบด้วยแบบสำรวจปฏิกิริยาตอบสนอง แบบทดสอบความรู้ และแบบสังเกตพฤติกรรม ผลการสำรวจพบว่าลูกจ้างใหม่ที่มีอายุและรายได้ที่แตกต่างกันสามารถปรับตัวเข้ากับระบบของงานที่ตนปฏิบัติได้แตกต่างกันด้วย ลูกจ้างใหม่มีความรู้และประสิทธิภาพ ในงานสูงกว่า 98% มีส่วนกระตุ้นให้การปรับตัวของลูกจ้างใหม่ดีขึ้น

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระซึ่งเป็นสถานะภาพ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่ามีการวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดในการเลือกสถานะภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้หลายด้าน เช่น อายุ รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษากับกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งมีอายุที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่สำคัญที่กลุ่มแม่บ้านเข้ารับการ ฝึกอบรมได้แก่รายได้ บางคนเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มรายได้ให้มากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือก สถานะภาพของกลุ่มตัวอย่างเป็นอายุและรายได้

### 3.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม

#### การประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

เคิร์กแพทริก (ทเนศ ขำเกิด. 2546: 36; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978: 6 - 9) เสนอรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ว่าให้ผลอะไรบ้างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรยุติหรือดำเนินโครงการนั้นต่อไป เคิร์กแพทริก ได้เสนอว่าควรมีการประเมินผลของการฝึกอบรมเป็น 4 ด้าน ในด้านต่างๆ ดังนี้

##### 1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าประเมินปฏิกิริยาตอบสนองด้านใด เช่น ด้านเนื้อหา หลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม บรรยากาศการฝึกอบรม การวัดปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนี้เป็นเพียงการวัดที่เริ่มต้นเท่านั้น ยังไม่ได้เป็นการแสดงถึงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลของการฝึกอบรมนั้น เพราะพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจจะได้รับอิทธิพลมาจากความรู้เดิมที่เขาอยู่เนื้อหาในการฝึกอบรม เหตุการณ์ต่างๆ ทั้งจากการมีปฏิกิริยาต่อผู้ฝึกอบรม เนื้อหาวิธีการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมอื่นๆ ผู้ประเมินผลไม่สามารถทราบข้อเท็จจริงทั้งหมดเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นจึงต้องรู้จักเลือกและต้องตั้งเกณฑ์ หรือจุดประสงค์ของการเลือกที่มีผลต่อปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากที่สุด เช่น ที่พัก อาหารซึ่งถือว่าเป็นส่วนประกอบภายนอกของการฝึกอบรม

สนธิรัก เทพเรณู (2547: 20) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบของวิธีการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะมาตรฐานทั้งคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบนวัตกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เทคนิคการศึกษาวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะมาตรฐานด้านวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะเด่นได้แก่การบริหารงาน ด้วยความโปร่งใส รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านการให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากร และด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ส่วนคุณลักษณะ มาตรฐานส่วนบุคคล ที่เป็นคุณลักษณะเด่นได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านการใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานในส่วนของรูปแบบนวัตกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม ในขั้นเริ่มต้นประกอบด้วย 9 องค์ประกอบได้แก่ นโยบายการพัฒนาฝึกอบรมแนวคิดที่เป็นจุดเน้นการวิเคราะห์คุณลักษณะ การระบุเป้าหมาย รูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมและจำแนกกลุ่มขั้นตอนและวิธีการพัฒนาฝึกอบรมลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติและการประเมินติดตามผล

ศิริชัย นามบุรี (2549: 20) ศึกษาแนวทางการประเมินประสิทธิภาพของอีเลิร์นนิ่งของ เคิร์กแพทริก ในด้านที่ 1 การประเมินปฏิริยาตอบสนองเน้นผลการประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ได้จาก ผู้เรียนด้วยการถามความรู้สึกของผู้เรียนที่มีต่อระบบอีเลิร์นนิ่ง ซึ่งผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีการและหลักสูตรของระบบอีเลิร์นนิ่งจะส่งผลให้ระบบอีเลิร์นนิ่งในการเรียนการสอนประสบ ผลสำเร็จ ข้อมูลส่วนด้านที่ 2 เน้นบทบาทของผู้สอนในการติดตามประเมินผู้เรียนในเรื่องระดับความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมในด้านที่ 3 เน้นผู้สอนติดตามพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปหลังจาก เรียนในระบบอีเลิร์นนิ่ง และในด้านที่ 4 หน้าที่การประเมินเป็นขององค์กรเพื่อต้องการทราบผล ที่องค์กรได้รับ (Outcome) จากการใช้ระบบอีเลิร์นนิ่งว่าคืออะไร ซึ่งการประเมินในระดับที่สูงขึ้นก็ยังมี ความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นด้วย

ฉมาบัติ ตติยวุฒิ (2547: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อ การทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กร ธุรกิจเอกชน จำนวน 2 รูปแบบคือรูปแบบกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรและกลุ่มบุคลากร 2) ประเมินผลการเรียนรู้ทัศนคติทักษะการปฏิบัติงาน 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการ ฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรม เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายของ องค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีส่วนประกอบที่สำคัญคือ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและเป็นจุดเริ่มในการสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ 2) โครงสร้างของหลักสูตร เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม เนื้อหาได้แก่แนวคิดการทำงานร่วมกัน หลักการสร้างเครือข่าย และแนวคิดความเป็นผู้นำการพัฒนา เครือข่ายและกิจกรรมมีส่วนร่วมของกลุ่ม 4) วิทยากรและอุปกรณ์ ชัดเจนถูกต้อง ทันสมัย 5) เกณฑ์ ประเมินผล แสดงให้เห็นกลุ่มตัวอย่างเกิดการเรียนรู้มีทักษะการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

วิธีดำเนินการฝึกอบรมได้แก่ 1) ก่อนการฝึกอบรมเป็นการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร ตารางเวลา สถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ 2) กระบวนการฝึกอบรม เป็นการปฐมนิเทศ แนะนำ วิธีการฝึกอบรม นำเสนอเนื้อหา และปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ 3) หลังการฝึกอบรมเป็นการประเมิน การเรียนรู้ ทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม ทั้งนี้การหา จินตนาที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกับการ ตรวจสอบคุณภาพ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการฝึกอบรม จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลปฏิริยาตอบสนอง จะเห็นได้ว่าการประเมินผลด้านปฏิริยาตอบสนองเป็นการประเมินผลการฝึกอบรม ว่าการฝึกอบรมนั้น มีความเหมาะสม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ในสิ่งอำนวยความสะดวก วิธีการ เนื้อหา หลักสูตร การฝึกอบรม อาคารสถานที่ตลอดจนความพอเพียง และพึงพอใจในวิทยากร

## 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจและทักษะอะไรบ้างและมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ทัศนคติทักษะ ก่อน-หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมหรือไม่ซึ่ง เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้น การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการประเมินของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ (ชนเศ ขำเกิด. 2548: 8) ดังนี้

2.1 วัดความรู้ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เป็นการวัดความรู้ความคิดซึ่งต้องเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้การวิเคราะห์และการสังเกตจะใช้สอบข้อเขียน ทั้งก่อนและหลังการสอนและการทำงาน วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 วัดความรู้สึทางด้านอารมณ์ เช่น ความสนใจ ค่านิยม ทัศนคติสามารถใช้เทคนิค และวิธีการหลายวิธี เช่นแบบสอบถามประเมินตนเอง การอภิปรายหลังการแสดงบทบาทสมมุติ การวัดทางพฤติกรรม เช่น การเข้าห้องสมุด การเข้าห้องฝึกอบรม

2.3 วัดด้านการปฏิบัติ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติการเคลื่อนไหว ต่างๆ ใช้ในการทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติ และ ทดสอบถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบ คะแนนความรู้ทักษะ เจตคติ ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

อำนาจ วัดจินดา (2542: 13) กล่าวว่า การประเมินการเรียนรู้คือการวัดว่าผู้รับการอบรม ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) หรือมีทัศนคติ (Attitude) อันพึงประสงค์หรือไม่ การประเมินขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญมากเพราะเหตุว่าเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม ในส่วนของการเรียนรู้ซึ่งถ้ามีการจัดฝึกอบรมเกิดขึ้นแล้วแต่ไม่มีการเรียนรู้เกิดขึ้นหรือไม่อยู่ในระดับ ที่ยอมรับได้ถือว่าการฝึกอบรมที่สูญเปล่า เช่นการจัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดย เมื่อสิ้นสุดการจัดอบรมแล้วมีบางคนยังใช้โปรแกรมไม่ได้ หรือการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีม ผู้รับการอบรมยังไม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นทีม เป็นต้น ซึ่งในการประเมินส่วนนี้ในปัจจุบัน บางครั้งมักใช้แบบสอบถามโดยมีการให้ผู้เข้าอบรมตอบว่าหลังการฝึกอบรมแล้วท่านมีความรู้ เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยอาจมีช่องเปรียบเทียบก่อนและหลังว่ามีคะแนนต่างกันหรือไม่

พจนา เอื้องไพบูลย์ (2546: 41-42) ศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินกระบวนการ เรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: การศึกษาแบบพหุกรณี กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนที่ทำให้ ชุมชนมีศักยภาพในการคิดและปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาด้าน เศรษฐกิจและสังคมชุมชนได้ดีขึ้น

และมีความสมดุลประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การทบทวนความยากลำบากในชีวิต การตรวจสอบถึงสาเหตุวิกฤตของกลุ่มแกนนำชุมชน การกระตุ้นคนในชุมชนด้วยความตระหนักในสถานที่ที่เป็นปัญหาของชุมชนการหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติการตามทางเลือกการประเมินผลย้อนกลับ การพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นและบูรณาการเข้าสู่ชีวิต กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนครอบคลุมถึงกิจกรรมการเรียนรู้หลายลักษณะร่วมกันที่ทำให้ศักยภาพของชุมชนเพิ่มขึ้นได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตประจำวันการสนทนาพบปะหารือและประชุมสังเกตผลของกิจกรรมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของชาวบ้าน การฝึกอบรมและดูงานในพื้นที่จริงการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2547: 42)กล่าวว่า การประเมินการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับ การวัดการเรียนรู้ หลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิค และทักษะที่กำหนดไว้ในโครงการ ซึ่งวัดได้ยากกว่า ปฏิบัติการ ต่อโครงการ โดยจัดทำมาตรวัดวัตถุประสงค์ และเป็นดัชนีเชิงปริมาณ ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการเข้าใจและเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ของหลักสูตรได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งมาตรวัดดังกล่าว ไม่จำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในงานโดยตรงมาตรวัดการเรียนรู้มีหลายชนิด เช่น การทดสอบด้วยดินสอ ปากกา เส้นโครงการเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์ของงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของโครงการ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินด้านการเรียนรู้ พบว่า การประเมินการเรียนรู้ ต้องมีหลักการในการศึกษาตามกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามศักยภาพ ความถนัด ที่เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง ทักษะ ความรู้ เทคนิค ทักษะคิด เป็นการประเมินผลหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมว่า ได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากน้อยเพียงใด

### 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ดังนี้

เคิร์กแพทริก (ชเนศ ขำเกิด. 2546: 37; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978: 6 - 9) การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลปฏิกิริยาตอบสนองและการประเมินผล การเรียนรู้ เพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เสนอแนะแนวทางดังนี้

1. ควรวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับ การประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้ง เป็นระยะๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

3. ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลาย ๆ แห่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ที่ผ่านการอบรม

การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ เป็นการประเมินผลเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อน-หลังการฝึกอบรมและหลังจากกลับไปปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่า

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้นำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

การประเมินแบบนี้ควรให้บุคคลหลายฝ่ายช่วยกันเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ได้แก่ ผู้รับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

จินตนา บิลมาศ.(2542: 10) กล่าวว่า การประเมินพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น สรุปแนวทางในการประเมินไว้ ดังนี้

1. การประเมินอย่างเป็นระบบ ผู้ประเมินควรประเมินพฤติกรรมการทำงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้การติดตามผลหลังการฝึกอบรมเป็นระบบ สามารถบอกได้ว่าการฝึกอบรมนั้นสนองความจำเป็น บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้มากน้อยเพียงใด

2. การประเมินโดยสอบถามจากบุคคลหลายฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเรา

3. การวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมการทำงานก่อน และหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงการฝึกอบรม ควรทำก่อนที่จะฝึกอบรมประมาณ 3 เดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม ควรทำหลังการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานทั้งหมดที่ได้รับอิทธิพลมาจากการฝึกอบรมดังนั้นผู้ประเมิน จึงจำเป็นต้องเลือกและตั้งจุดประสงค์ของพฤติกรรมในการทำงานขึ้นไว้โดยโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะกำหนดขั้นสูงสุดไว้ เน้นไปในเรื่องของพฤติกรรมในการทำงาน และถือว่าการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จเมื่อบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ

กนกกุล อายุเจริญและคณะ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาการวิจัยประเมินผลโครงการอบรมความรู้พื้นฐานด้านการป้องกันควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการจัดอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาวิชาพื้นฐาน ด้านการป้องกันควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และสิ่งแวดล้อม การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ความพึงพอใจในความเหมาะสม ของกระบวนการเรียนการสอน ทั้งในภาคทฤษฎี และปฏิบัติ และกระบวนการจัดอบรม กำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินผล 4 ด้าน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบทดสอบก่อน และหลังการอบรม การประเมินแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ เมื่อสิ้นสุด

กระบวนการอบรม และหลังจากที่ผู้เข้าอบรม กลับไปปฏิบัติงานแล้ว 4 เดือน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบคะแนน ผลการศึกษา ในระยะที่ 1 พบว่า การประเมินผลตามตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่กำหนด ปรากฏผลดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 คะแนนเฉลี่ยของความรู้ ความเข้าใจ ในรายวิชาพื้นฐาน ด้านการป้องกันโรค จากการประกอบอาชีพ และสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน มีคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรม มากกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} = 0.00$ ) จึงถือว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามตัวชี้วัดที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 2 คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ในความเหมาะสม ของประโยชน์ และคุณค่าต่อการนำ ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ "มาก" ถึง "มากที่สุด" ร้อยละ 58.33 และ 41.67 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามตัวชี้วัดที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ของความพึงพอใจ ในความเหมาะสมของกระบวนการเรียนการสอน ต่อวิทยากรทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ พบว่า บุคลิกภาพลักษณะท่าทางในการสอน ของวิทยากร ความสามารถทาง วิชาการ เทคนิคการสอน และด้านเจตคติของวิทยากร ต่อผู้เข้าอบรมนั้น มากกว่าร้อยละ 60 อยู่ใน ระดับ "มาก" ถึง "มากที่สุด" ถือว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามตัวชี้วัดที่ 3 และตัวชี้วัดที่ 4 คะแนน เฉลี่ยของความพึงพอใจ ในความเหมาะสมของกระบวนการ จัดการอบรม พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน ตามตัวชี้วัดที่ 4 เนื่องจากความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ผลการศึกษาในระยะที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในความเหมาะสมของประโยชน์ และคุณค่าต่อการนำไปใช้ หลังจากกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 4 เดือน อยู่ที่ในระดับ "มาก" คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้เข้าอบรม มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ ขึ้น เช่น โครงการเฝ้าระวังโรคจากการประกอบอาชีพ และ สิ่งแวดล้อม โครงการโรงงานสุขภาพดี โครงการอาชีวอนามัยในโรงพยาบาล โครงการประเมิน ความเสี่ยงในสถานประกอบการ เป็นต้น จากการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ในการ สนับสนุนงานด้านการป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และสิ่งแวดล้อม นับว่า เป็นผลลัพธ์ของโครงการ ที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในการป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และ สิ่งแวดล้อม เป็นการกระตุ้นให้เกิดทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด ทั้งยังเกิด ประโยชน์ในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายอีกด้วย

จะเห็นได้ว่าการศึกษามีเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมเป็นจำนวนมากซึ่งการประเมิน ด้านพฤติกรรมนั้นผู้ประเมินจะต้องมีการประเมินการกระทำ การแสดงออกของผู้เข้ารับการอบรม ที่แสดงถึงความรู้ ทักษะและความสามารถในการนำความรู้เกี่ยวกับรายวิชาที่ได้รับการฝึกอบรม ไปปฏิบัติได้จริง โดยการเปรียบเทียบขณะฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ว่ามีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปในทิศทางใด

#### **4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)**

การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อ หน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น ลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิตอัตราการลาออกลดลง

เคิร์กแพทริก (ชเนต ข้าเกิด. 2546: 37; อ้างอิงจาก Kirkpatrick. 1978: 16)

การประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานในทางที่ดี จึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะในการประเมินข้อมูลนี้ไว้ว่า

1. ควรวัดสภาพ ก่อนการฝึกอบรมไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาพภายหลัง การฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้

2. พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้ เกิดขึ้นกับหน่วยงานวิธีหนึ่งพอจะทำให้ได้ คือการใช้กลุ่มควบคุม หรือกลุ่มทดลอง

ซูชัย สมิตีไกร (2542: 40) กล่าวว่า ความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของสังคมไทย ในอนาคตได้ทำให้การฝึกอบรมบุคลากร มีความจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และของตัวบุคลากรเอง อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม

ศุภรสมิ์ อาจอำนวย (2549: 58) กล่าวว่า ชั้นผลลัพธ์ แยกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ผลที่องค์กรได้รับมีประเด็นที่ควรพิจารณาคือผลงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผลลัพธ์ทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การลดค่าใช้จ่ายลดการสูญเสียหรือของเสียจากการผลิต หรือการดำเนินงาน ลดอุบัติเหตุ และลดความสิ้นเปลืองต่างๆ รวมทั้งขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ของผู้ผ่านการอบรม ความพึงพอใจ หรือความนิยม ของผู้รับบริการหรือหน่วยงานที่ประสานงานหรือดำเนินงานเกี่ยวเนื่องด้วยกับผู้ผ่านการอบรม 2) ผลที่ผู้เข้าอบรมเองได้รับ พิจารณาได้จากการมีทักษะด้านต่างๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการเลื่อนระดับตำแหน่งเพียงใด มีทักษะด้านต่างๆ พร้อมทั้งจะเป็นผู้บริหารสำหรับตำแหน่งที่ครองอยู่ และตำแหน่งใหม่ เพียงใด

อำนาจ วัดจินดา (2542: 40) กล่าวว่า การประเมินที่ทำให้ทราบว่าการอบรมแต่ละครั้ง ส่งผลดีอย่างไรต่อองค์กรบ้าง เช่นอาจมีการวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือจำนวนสินค้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น จำนวนของเสียที่ลดลง ยอดขายที่เพิ่มขึ้น หรือความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการที่เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะระบุให้ชัดลงไปว่าผลผลิตที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการอบรมหลักสูตรใดบ้างนั้น เป็นเรื่องที่ยากในการตัดสินใจเนื่องจากอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่ร่วมอยู่ด้วย

การศึกษาการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ผู้ประเมินจะต้องประเมินผลผลิตจากการทำงานและการเปลี่ยนแปลงคุณภาพ ของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีอาชีพและรายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเปรียบเทียบจากการรวบรวมข้อมูลขณะ การฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมหรือเปรียบเทียบจากการเพิ่มขึ้นของผลผลิต ประสิทธิภาพ ส่งผล ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการจัดการอบรม เพื่อนำเสนอ ผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

สมจิต พานิชย์ (2538: บทคัดย่อ) วิจัยประเมินผลการอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในเขต 5 ปีพ.ศ.2538หลักสูตรการให้การปรึกษาเรื่องโรคเอดส์ในงานอนามัยแม่และเด็กกรมอนามัยได้จัดอบรม วิทยากร (Training for the trainer) ในหัวข้อเทคนิคการให้คำปรึกษาเรื่องโรคเอดส์ในงานอนามัยแม่และเด็ก สำหรับวิทยากร ต่อมาศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต5 โดยกลุ่มงานอบรมและเผยแพร่ได้พัฒนาหลักสูตร และนำไปดำเนินการตามจนครบวงจรในปีงบประมาณ 2538 และวิจัยในการประเมินผลโดยใช้รูปแบบชิป (CIPP Model)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการจัดอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลเขต 5 ปี 2538 ในหลักสูตรการให้การปรึกษาเรื่องโรคเอดส์ ในงานอนามัยแม่และเด็กมีขอบเขตในหัวข้อ บริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลสัมฤทธิ์ การวิจัยเป็นแบบประเมินผล เครื่องมือเป็นมาตราส่วน ประเมินค่าและคำถามเปิด จำนวน 4 แบบฟอร์มซึ่งปรับปรุงความตรงตามสภาพจากแบบประเมิน ของกองอนามัยครอบครัวและสำนักพิมพ์กพ.เก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรม 39 คน แบบประเมิน กลับได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ Paired-test ผลการวิจัยปรากฏว่าด้านบริบท วัตถุประสงค์สอดคล้องกับความต้องการและความ คาดหวังของผู้เข้ารับการอบรม สำหรับปัจจัยเบื้องต้นพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ร้อยละ 89.74 เนื้อหาวิชาทั้งหมด 17 หัวข้อวิชาและวิทยากรเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 100 ทุกหัวข้อ ยกเว้นหัวข้อทักษะการเจียบ ความรู้เรื่องโรคเอดส์ในแม่และเด็กและสังคมจิตวิทยาคิดเป็นร้อยละ 97.4, 94.8 และ 84.6 ตามลำดับ เนื้อหา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์วิชาในระดับมากที่สุด เอกสารประกอบการอบรมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 97.3 และมีประโยชน์ ร้อยละ 100 ใช้งบประมาณการจัดอบรม 165,000 บาท ในด้านกระบวนการจัดการอบรมเหมาะสม โดยเฉพาะ การดำเนินงานและการประสานงานคิดเป็นร้อยละ 100 ระยะเวลาการจัดการอบรม การสื่อสาร การแจ้งผล การจัดห้องประชุม คิดเป็นร้อยละ 97.3 นอกจากนี้พบว่าผลสัมฤทธิ์ความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและหลัง เข้ารับการอบรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การจัดการอบรมมีประโยชน์

มีคุณค่าต่อการนำไปใช้ และคุ้มค่ามาก โดยมีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละคิดเป็น 4.37, 0.56 และ 97.3 ตามลำดับ

เต็มจิต จันทรดา (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมศึกษาศาสตร์การอำเภอของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาศาสตร์ วัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมศึกษาศาสตร์การอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการประเมินของเวลช์ ศึกษาจากประชากร คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 160 คน วิทยากรพี่เลี้ยง 9 คนและผู้บริหารโครงการ 9 คนในการฝึกอบรมหลักสูตรศึกษาศาสตร์การอำเภอ ประจำปีงบประมาณ 2539 รวมทั้งสิ้น 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความคิดเห็น แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรพี่เลี้ยง ผู้บริหารโครงการ มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาวิทยากร กิจกรรมการฝึกอบรมและการวัดและประเมินผลว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก

จิตติมา อิมอุตม (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการเรียนร่วมของเด็กพิเศษในโรงเรียนปกติ กรณีศึกษาโรงเรียนพญาไท และโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการการเรียนร่วมของเด็กพิเศษในโรงเรียนปกติ กรณีศึกษาโรงเรียนพญาไท และโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การประเมินเชิงธรรมชาติแบบมีส่วนร่วมเก็บข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาอยู่ในสนาม 5 เดือนโดยเข้าไปเป็นครูช่วยสอนของโครงการของทั้ง 2 โรงเรียนในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการจากครูการศึกษาพิเศษ ครูชั้นเรียนปกติ ผู้ปกครองเด็กพิเศษ และเด็กปกติ รวมถึงการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัยและการนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนา

ผลการวิจัย โครงการการเรียนร่วมของโรงเรียนพญาไทเน้นให้เด็กพิเศษสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่เป็นภาระของคนอื่นในสังคม แต่ในการจัดชั้นเรียนพิเศษแยกจากชั้นเรียนปกติ ให้แก่เด็กพิเศษ ทำให้เด็กพิเศษกับเด็กปกติได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันค่อนข้างน้อย เนื่องจากเด็กพิเศษทั้ง 58 คน จะเรียนอยู่ในห้องพิเศษตั้งแต่ป.1 – ป.6 เด็กพิเศษที่เรียนในห้องพิเศษในแต่ละห้องมีระดับสติปัญญาที่แตกต่างกัน เด็กจึงพัฒนาตนเองได้ไม่เต็มศักยภาพ ส่วนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเป็นรายบุคคลมีเด็กพิเศษในโครงการจำนวน 11 คน ทำให้เด็กมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและรูปแบบในการจัดเป็นการเน้นให้เด็กพิเศษได้เรียนร่วมกับเด็กปกติให้ได้มากที่สุด ทำให้เด็กพิเศษโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถมต้องเสียเงินเป็นจำนวน 36,000 บาท ต่อเทอม ในขณะที่เด็กพิเศษของโรงเรียนพญาไท

จะเสียค่าใช้จ่าย 7,000 บาทต่อปี จึงเป็นผลต่อกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนด้วย

สุทิดา นามเหลา (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการนำเสนอกระบวนการประเมินโครงการของนักเรียนระดับประถมศึกษา วัดอุปประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมโครงการและการประเมินโครงการและนำเสนอกระบวนการประเมินโครงการของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมโครงการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ จัดการเรียนการสอนเป็นวิชาโครงการโดยเฉพาะและจัดเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของวิชาที่สอนโดยครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินของครูที่สอนโดยกิจกรรมโครงการยังเน้นการประเมินช่วงสิ้นสุดโครงการโดยการประเมินผลงาน และปัญหาของการประเมินคือครูขาดการวางแผนการประเมิน ขาดการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินนักเรียน ครูต้องการให้การประเมินเป็นการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและประเมินตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการจนสิ้นสุดโครงการ กระบวนการที่นำเสนอแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนดำเนินโครงการ ขณะดำเนินโครงการและหลังดำเนินโครงการเพื่อให้ครูผู้สอนได้มีแนวทางในการประเมินนักเรียนในทุกๆ ด้านเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

วิยะดา เหล่ตระกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการ คือ เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม พัฒนาวิธีการประเมิน ประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการที่พัฒนาขึ้นและศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ วิทยากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับจังหวัดของจังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน ผู้รับผิดชอบโครงการจำนวน 3 คน วิทยากร จำนวน 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในอำเภอเมืองเกาะคา และแม่เมาะ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 จำนวน 531 คน อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 7 คน และผู้ใช้ผลการประเมินจำนวน 68 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การทดสอบการศึกษาเอกสาร การสังเกตและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยายการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์อิทธิพล ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาที่บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมเพื่อลดหรือขจัดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา การนำกิจกรรมของโครงการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของการอบรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ระหว่างกิจกรรมของโครงการและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการฝึกอบรม

2. วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ประกอบด้วย การระบุแหล่งสารสนเทศ การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎีโปรแกรม 2) การออกแบบโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วย การระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมขั้นตอนในการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติและ ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น 3) การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วย การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วย การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมครูไปปฏิบัติ การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมครู และการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู

3. ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูพบว่า ทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการอธิบายความสำเร็จของโครงการได้ กล่าวคือ ผลการประเมินพัฒนาการกิจกรรมของโครงการและดำเนินการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าโครงการสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จ โดยหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรมในด้านความรู้ความเข้าใจทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อกลับไปโรงเรียนผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ แต่ผลการประเมินผลกระทบของโครงการแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติการในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้เสร็จสมบูรณ์ได้ครบทั้ง 6 ภารกิจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ทฤษฎีโปรแกรมบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่คาดหวังไว้ โดยเฉพาะในส่วนความรู้ความเข้าใจของวิทยากร และผลการเรียนรู้หลังอบรมของผู้บริหารและครูที่ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

4. การศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานพบว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีประโยชน์ให้ข้อมูลที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน 2) มีความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประหยัดและคุ้มค่า 3) มีความเหมาะสมไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) ผลการประเมินมีความถูกต้อง ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และเพียงพอที่จะแสดงถึงคุณค่าของโครงการ

ณ มาบัติ ตติยวุฒิ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

การประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบเคิร์กแพทริก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

จำนวน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มบุคลากร (2) ประเมินผล การเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน (3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย (1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม จำนวน 2 รูปแบบพร้อมหาฉันทานุมัติของรูปแบบ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคเดลฟาย จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 คนและตรวจสอบ คุณภาพและความเป็นไปได้ของรูปแบบการฝึกอบรม โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน (2) นำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรจำนวน 21 คนและกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 24 คน พร้อมทั้งประเมินการเรียนรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงานและความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วย แบบประเมินคุณลักษณะการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่ายที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วและแบบแสดงความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม (3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ร่วมวิเคราะห์ประเมินความเหมาะสม ผลการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ การทำงานร่วมกันและเป็นจุดเริ่มในการสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ (2) โครงสร้างหลักสูตร เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (3) เนื้อหาและกิจกรรมเนื้อหาได้แก่ แนวคิด การทำงานร่วมกัน หลักการสร้างเครือข่ายและแนวคิดความเป็นผู้นำการพัฒนาเครือข่ายและกิจกรรม มีส่วนร่วมของกลุ่ม (4) วิทยากรและอุปกรณ์ ชัดเจน ถูกต้อง ทันสมัย (5) เกณฑ์ประเมินผลแสดงให้เห็น กลุ่มตัวอย่างเกิดการเรียนรู้มีทักษะ การปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

วิธีดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ (1) ก่อนการฝึกอบรมเป็นการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ตารางเวลา สถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ (2) กระบวนการฝึกอบรมเป็นการปฐมนิเทศ แนะนำวิธีการฝึกอบรม นำเสนอ เนื้อหาและปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (3) หลังการฝึกอบรมเป็นการประเมิน การเรียนรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน และความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม ทั้งนี้การหาฉันทานุมัติที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม ด้วยเทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกับการตรวจสอบคุณภาพ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการฝึกอบรมจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้และการประเมินผล การเรียนรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีผลการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกันอย่าง เป็นเครือข่าย ทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเห็นอย่างชัดเจน โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่ารูปแบบฝึกอบรม มีความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะว่า (1) ควรประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่ ได้รับเพื่อสร้างความมั่นใจแก่สมาชิกและก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง (2) เพิ่มเนื้อหาเทคนิคการ เพิ่มมูลค่าทางธุรกิจสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรและเพิ่มเนื้อหาเทคนิคการใช้ ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สำหรับกลุ่มบุคลากร (3) ควรจะเพิ่มกิจกรรมเชิงปฏิบัติการและ สันทนาการด้านการสร้างความสามัคคีให้กับสมาชิก (4) มอบประกาศนียบัตรให้ ผู้ผ่านการฝึกอบรม

(5) ควรนำเสนอ กรมพัฒนาธุรกิจการค้าเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ทางวิชาชีพต่อเนื่องด้านอื่นตามพระราชบัญญัติการบัญชี 2543 มาตรา (6)

สมบัติ เดชบำรุง (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ วัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติโดยใช้รูปแบบการประเมินชิปโมเดล คือ การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลิตผล ใช้แบบสอบถามจำนวน 3 ชุดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร 3 กลุ่มคือชุดที่1 เก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 75 คน ชุดที่2 เก็บข้อมูลจากผู้ให้การฝึกอบรมจำนวน 36 คนชุดที่3 เก็บข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 127 คนในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติจากค่าร้อยละโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ร้อยละ70 ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการขาดแคลนชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือและความจำเป็นในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของจังหวัดต่างๆ ร้อยละ 68.53 ซึ่งผลของการประเมินไม่ถึงระดับของเกณฑ์

2. การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้ให้การฝึกอบรมได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมและทรัพยากรอื่นๆ ร้อยละ 74.79 ซึ่งผลของการประเมินสูงกว่าระดับของเกณฑ์

3. การประเมินด้านกระบวนการ ผู้ให้การฝึกอบรมได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำเสนอเทคนิคการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมและการกำกับดูแลของหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมร้อยละ 88.06 ซึ่งผลของการประเมินสูงกว่าระดับของเกณฑ์

4. การประเมินด้านผลิตผล ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของ ผู้ผ่านการฝึกอบรม และการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อขอรับเครื่องหมายวุฒิตั้ง 4 ท่อน ร้อยละ 79.91 ซึ่งผลของการประเมินสูงกว่าระดับของเกณฑ์

พรรณพิมล เพียรรุ่งโรจน์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูประถมศึกษาจำนวน 270 คน และ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยรายละเอียดของเนื้อหาที่ครูต้องการในการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ กิจกรรมเป็นการศึกษาด้วยตนเองและกลุ่มย่อย ปัจจัยที่สนับสนุนในการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่าย คือ มีแหล่งความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายทั้งในและนอกเครือข่ายอบรมมีบริการสนับสนุนอินเทอร์เน็ตเช่น E-mail, Web board, Web page, Chat, Search และมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน 2) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจำนวน 166 ข้อ จากจำนวน 184 ข้อ 3) รูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1 ขั้นเตรียมการฝึกอบรมผ่านเครือข่าย ประกอบด้วยองค์ประกอบการฝึกอบรม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 2) หลักสูตรการฝึกอบรม 3) ลักษณะการทำงาน การทำกิจกรรม 4) คุณสมบัติของผู้ดำเนินการฝึกอบรม 5) หน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรม 6) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 7) สื่อประกอบการฝึกอบรม 8) วิธีการปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย 9) การ ประเมินผลการฝึกอบรม 10) การติดตามผลการฝึกอบรม

3.2 ขั้นฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ขั้นก่อนการฝึกอบรมเป็นการแนะนำรูปแบบ การฝึกอบรม กลุ่มสัมพันธ์ การฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต 2) ขั้นระหว่างการฝึกอบรมเป็น การนำเสนอเนื้อหาการฝึกอบรม การทำกิจกรรมการฝึกอบรม 3) ขั้นประเมินผลการฝึกอบรมเป็น การทำงานรายบุคคลและงานกลุ่ม การประเมินผลรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่าย

กิจกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ 1) กิจกรรมการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติผ่านเครือข่ายการส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การพูดคุยสนทนากับสมาชิกกลุ่มเวลาเดียวกัน ผ่านเว็บ การค้นหาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมผ่านเครือข่าย การตั้งกระทู้ปรึกษา ตั้งคำถามและ ติดต่อบริการผ่านเว็บ การส่งงานกลุ่มและรายบุคคล 2) กิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การอภิปรายปัญหา อุปสรรค การฝึกทักษะ การใช้คอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ต การประเมินผลงาน

3.3 ขั้นติดตามผล เป็นการติดตามผลการฝึกอบรมทั้งในด้านทฤษฎีและด้านทักษะ โดยใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ และแบบสัมภาษณ์

สนธิรัก เทพเรณู (2547: บทคัดย่อ) วิจัยการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะมาตรฐานทั้งคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รูปแบบนวัตกรรมต่างๆในการฝึกอบรมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้เทคนิคโดยใช้การศึกษาวิจัยอนาคตแบบ EDFR เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบสอบถามความคิดเห็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC และใช้สถิติค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะมาตรฐานด้านวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะเด่น ได้แก่ การบริหารงาน ด้วยความโปร่งใสตรงลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน ด้านการให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากร และด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน ส่วนคุณลักษณะ มาตรฐานส่วนบุคคลที่เป็นคุณลักษณะเด่นได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านการใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของรูปแบบ นวัตกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบได้แก่ นโยบาย การพัฒนาฝึกอบรมแนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนาฝึกอบรม การวิเคราะห์คุณลักษณะ มาตรฐาน การระบุเป้าหมายการพัฒนาฝึกอบรมหลักการกำหนดรูปแบบ การพัฒนาฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมและจำแนกกลุ่ม ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาฝึกอบรม ลักษณะกิจกรรม การปฏิบัติและการประเมิน ติดตามผล สำหรับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพบว่า ควรเน้นการใช้กระบวนการในวิธีการวิจัยเชิงพัฒนาเป็นนวัตกรรมสำคัญเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ องค์ประกอบของการฝึกอบรม

บุญชู บุญลิขิตศิริ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนในการฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมและควบคุมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนในการฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมและควบคุมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตัวแปรที่ศึกษาคือ รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนในการฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บ 2 รูปแบบ ประกอบด้วยรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนแบบผู้เรียนกับเนื้อหา และรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนแบบผู้เรียนกับผู้สอน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมและควบคุมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชิ้น ได้แก่ โปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บ เรื่อง “การติดตั้งเครือข่ายคอมพิวเตอร์” และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง “การติดตั้งเครือข่ายคอมพิวเตอร์” สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บที่มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนแบบผู้เรียนกับผู้สอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บที่มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนแบบผู้เรียนกับเนื้อหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมเรีย (Marie. 2000: 74-77) การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตบุคคลากรด้านกฎหมาย การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินการจัดการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของ The NLETC Jail ใน 2 ด้าน คือ 1) ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายเปรียบเทียบกับฝึกอบรมแบบปกติ ซึ่งประสิทธิผลหมายถึง ผลการเรียนรู้ แรงจูงใจ และ เจตคติต่อการอบรม ส่วนประสิทธิภาพหมายถึง เวลาที่ใช้ในการเรียน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมรายคน 2) ต้องการทราบผลของการใช้มัลติมีเดีย การใช้ฝึกอบรมผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในด้านการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ Jail ในรัฐอาลาสกา – ลินคอร์นแล้วแบ่งเป็นกลุ่มฝึกอบรมปกติและกลุ่มฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีประสิทธิผลเท่ากับการฝึกอบรมแบบปกติและมีประสิทธิภาพมากกว่าการฝึกอบรมแบบปกติ ทั้ง 2 กลุ่มไม่รู้สึกรู้ว่าการเรียนทั้ง 2 แบบมีความแตกต่างกัน แต่การฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจะเสร็จสมบูรณ์ในเวลาเกือบครึ่งหนึ่งของการฝึกอบรมแบบปกติ และมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่ำกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบบปกติรู้สึกว่าได้รับแรงจูงใจสูงกว่าและมีเจตคติด้านบวก ต่อการฝึกอบรมมากกว่าการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผลดังกล่าวนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เพศหญิงในการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าประโยชน์ที่สำคัญที่สุดซึ่งขาดไปของการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ตคือการไม่มีปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน เพราะการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและการแนะนำตัวเป็นสิ่งสำคัญในการฝึกอบรม แต่ก็ได้รับความสะดวกสบายในด้านเวลาและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต การศึกษาผลของการใช้มัลติมีเดียการใช้ฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนั้น กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยแบ่งกลุ่มแบบคู่ขนาน กลุ่มที่ 1 เรียนโดยเว็บไซต์ที่มีเพียงตัวอักษร ส่วนกลุ่มที่ 2 เรียนจากเว็บไซต์มัลติมีเดียที่ประกอบด้วยตัวอักษร เสียง หรือวิดีโอ กลุ่มทดลองจะต้องทำแบบทดสอบในการเรียน จับเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอน วัดแรงจูงใจและเจตคติที่มีต่อการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างของผลการทดสอบทั้งสองกลุ่มทั้งด้านแรงจูงใจ เจตคติ และความลึกซึ้งในการเรียนแต่กลุ่มที่หนึ่งซึ่งเรียนจากเว็บไซต์ ที่มีเพียงตัวอักษรใช้เวลาน้อยกว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าการใช้วิดีโอส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและเจตคติ แต่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเว็บไซต์ที่มีเพียงตัวอักษรอย่างเดียวจะมีประสิทธิภาพสูงสุด

อีลิออต (Elliott. 2001: 215) ได้ศึกษาผลลัพธ์ของการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน ในการฝึกอบรมเป็นโครงการของภาครัฐซึ่งได้ลงทุนหลายล้านดอลลาร์ โดยได้จัดหาวิทยากรที่มีความชำนาญในหลายด้านเพื่อฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพพระยะสัน ที่หลากหลายให้กับตัวแทนของบริษัทต่างๆ ซึ่งผู้ที่ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในประกอบอาชีพหรือเพื่อหารายได้เสริมได้ และมีการประเมินผลของการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น ความหลากหลายของวิชาชีพ เพื่อหาจุดแข็งและจุดด้อยของโครงการ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป ผลของการฝึกอบรมเป็นที่น่าสนใจที่นำไปพัฒนาแบบประเมินผล โดยได้ประเมินผลการอบรมใน 3 ระดับ ตามแบบจำลองของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการฝึกอบรม 2) ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลักการฝึกอบรม โดยประเมินผลทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ได้แบบประเมินผลที่สมบูรณ์ก่อนการใช้จริง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินใช้สถิติวิเคราะห์ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviations) ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) และ ANOVA ผลของการประเมินผลพบว่าทั้ง 3 ระดับ มีผลในทางบวก และทั้ง 3 ระดับไม่มีความสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับโครงการฝึกอบรมและความรู้ที่ได้รับ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผลของการฝึกอบรมได้นำไปเผยแพร่ให้กับการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาตามอัธยาศัย และนำไปปรับปรุงในการดำเนินการครั้งต่อไป

ล็อกวูด (Lockwood . 2001: 166) ได้ศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาของลูกจ้าง กรณีศึกษาการพัฒนาและทดสอบพิธีการปฐมนิเทศลูกจ้างใหม่ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อออกแบบและประเมินผลโครงการการพัฒนาลูกจ้างใหม่ โดยการเปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ลูกจ้างจำนวน 103 คน ระยะเวลาการฝึกอบรม 2 เดือน โดยมีพี่เลี้ยงเป็นผู้ประเมินสิ่งที่บ่งบอกถึงการปรับตัว การตั้งใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกต่อองค์กร มาตรฐานการทำงานและบุคลิกลักษณะ ประเด็นหลักที่ใช้ในการประเมินผลได้แก่ 1) องค์กรประกอบการปรับตัวด้วยตัวเอง 2) ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร 3)การพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้จักนำมาปรับตัวให้ได้สูงสุด แบบประเมินผลลูกจ้างใหม่ ใช้แบบประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) ประกอบด้วยแบบสำรวจปฏิบัติการตอบสนอง แบบทดสอบความรู้ และแบบสังเกตพฤติกรรม ผลการสำรวจมากกว่า 94% ลูกจ้างใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบของงานที่ตน ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ลูกจ้างใหม่มีความรู้ในงานสูงกว่า 98% จากการประเมินผลของแบบทดสอบความรู้ และ 96% ที่เลือกมีส่วนกระตุ้นให้การปรับตัวของลูกจ้างใหม่สำหรับโครงการนี้ผลลัพธ์ที่ได้แสดงในรูปเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการประเมินครั้งสุดท้ายดูเฉพาะการปรับตัว เมื่อมีการเปลี่ยนงาน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดการปรับปรุงพื้นฐานขององค์กร มีการปรับตัวเข้ากับองค์กร ได้ถึง 200%

กิบบส์ (Gibbs. 2003: 50-51) ศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมออนไลน์การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูอนุบาล –เกรด 12 : การวัดประสิทธิผลการทำงาน จุดประสงค์ของการศึกษาค้างนี้ คือ เพื่อประเมินผลของเครื่องมือที่วัดการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาวิชาชีพด้วยระบบออนไลน์ ของครูอนุบาลเกรด 12 ระยะเวลาการฝึกอบรม 5 เดือน มีครูจากอลาบามาจำนวน 20 คน เข้ารับการอบรม เพื่อนำผลการอบรมไปแก้ไขเทคโนโลยีให้ใช้งานง่ายขึ้น ปรับปรุงแก้ไขระบบของโรงเรียนให้ดีขึ้นกว่าระบบเก่า

สนับสนุนให้สามารถทำงานได้สะดวกขึ้น และตอบสนองทันทีเมื่อเรียกใช้งาน รูปแบบการประเมินผลโครงการ โดยใช้แบบประเมิน เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) 4 ด้าน คือ ประเมินผลปฏิกิริยาโดยใช้เครื่องมือวัด การเรียนรู้ พฤติกรรมและผลลัพธ์ขององค์กร ข้อมูลการทดสอบจะเก็บไว้ใน Web Sever สามารถติดตามรายงานผลการเรียกใช้บริการ ครูที่เข้าร่วมโครงการและสมาชิกเครือข่ายเทคโนโลยี ได้เขียนรายงานผลการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ทักษะและความชำนาญการแก้ปัญหาทางเทคโนโลยี 48 ข้อ ซึ่งทักษะเหล่านี้ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมแก้ไขให้ตรงกับเป้าหมายแล้ว ผลการทดสอบผู้ฝึกอบรมผ่านโครงการนี้ได้ด้วยคะแนน 85.5 % ขึ้นไป ซึ่งเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้

สก๊อต และ เฮสเทอร์ (Scot & Heather. 2003: 90) การประเมินผลและการปรับปรุงสมรรถนะในศูนย์จัดหางานส่วนภูมิภาค ซึ่งโดยส่วนมากแล้วศูนย์จัดหางานมักถูกมองข้ามและภาครัฐไม่เห็นความสำคัญเนื่องจากการฝึกทักษะ มากกว่าการให้ความรู้ และประชาชนส่วนใหญ่เห็นถึงความสำคัญในการให้ความรู้ จากการประเมินผลผู้ที่เข้าฝึกประสบการณ์จากผู้จบการศึกษาพบว่าไม่ประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุผลว่ามีคนหลากหลายสาขาอาชีพและมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น อายุ ผลการของการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงโครงการฝึกอบรมพนักงานที่จะเข้าปฏิบัติการในโรงงาน โดยใช้แบบประเมินผลของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) ประเมินผล 4 ระดับ จากประเมินผลของแฟ้มบันทึกการปฏิบัติงาน เมื่อผ่านการประเมินแล้ว จึงได้จัดให้ผู้ฝึกอบรมนำความรู้ ความชำนาญไปใช้ในโรงงานของตนจากสถานการณ์จริง ในการฝึกต้องใช้ทรัพยากร และการลงทุนเพื่อให้สามารถฝึกปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาสรุปว่าการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ การวางแผนงาน กระบวนการปฏิบัติงาน หลักสูตร วิทยากร บรรลุตามวัตถุประสงค์โครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

เมาไวทรี (Mutwiri. 2005: 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำรุ่นใหม่: กับการประเมินผลโปรแกรมการพัฒนาการจัดการของเมืองแซสคาตูน (Saskatoon) การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินผลของโครงการพัฒนาการจัดการของเมืองแซสคาตูน ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2001 ซึ่งต้องการเพิ่มจำนวนผู้จัดการที่มีทักษะความเป็นผู้นำ และมีความมั่นใจ เป็นตำแหน่งที่สำคัญให้ทำงานด้านต่างๆ ของสำนักงานประสบผลสำเร็จ ประเด็นสำคัญของการพัฒนาผู้นำ ด้านการพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวางแผน การคิดเชิงเหตุผล การประเมินผลโครงการอบรมใช้รูปแบบของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) ใน 3 ด้าน ต่อไปนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นตัวบ่งชี้ถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีความพึงพอใจ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และนำความรู้ไปพัฒนาองค์กร และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานต่อไป

ยอร์ (Yaw. 2005: Abstract) การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในบริบทภาคอุตสาหกรรม ณ ระดับ 3 ของตัวแบบ Kirkpatrick การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) ระดับ 3 ซึ่งเปรียบเทียบกับวิธีการฝึกอบรมแบบเดิมที่เรียนในห้องเรียน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำในโรงงานเมือง Midwestern เป็นโครงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแบบ OSHA เพื่อ

พัฒนาและเพิ่มทักษะด้านความปลอดภัย จัดโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับฝ่ายรักษาความปลอดภัย ผู้เข้าอบรมเป็นลูกจ้างทุกคนในโรงงาน โดยแบ่งลูกจ้างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งฝึกอบรมโดยวิธีเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e – learning) และบรรยายในห้องเรียน กลุ่มที่สองใช้วิธีฝึกอบรมด้วยการบรรยายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม วิเคราะห์ประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ANOVA และ t- test รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแผนภูมิและรูปภาพการประเมินผล 3 ระดับ โดยประเมินหลังจากผ่านการฝึกอบรม 1 เดือน และเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญระบบไฟฟ้ากรุป ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ คือ ลูกจ้างที่ฝึกอบรมโดยวิธีเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติด้านรักษาความปลอดภัย 79.63 % และลูกจ้างที่ฝึกอบรมแบบบรรยายในห้องเรียนสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ 80.46 % ผลของการวิเคราะห์สถิติดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกัน

ฮันสัน (Hanson. 2006: 45) ศึกษาทัศนคติการวัดเจตคติของผู้ฝึกอบรมในการดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อประเมินผลเจตคติของผู้ฝึกอบรมในการดำเนินการอบรมตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick model) ใน 4 ด้าน แบบการประเมินผลและเกณฑ์การตัดสินของผู้ฝึกอบรม มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้ฝึกอบรมต้องผ่านการประเมินทักษะที่สำคัญ 17 ทักษะทั้ง 4 ด้าน คือการประเมินปฏิภพการตอบสนอง การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลต่อการจัดการ หรือผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร ผลจากการศึกษาด้านที่ 1 พบว่า ผู้ฝึกอบรมมีปฏิภพการตอบสนองและให้ความสำคัญต่อการประเมินผลในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้ฝึกอบรมที่มีต่อเกณฑ์การประเมิน 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน ผลการศึกษาการพัฒนาทัศนคติวัดเจตคติพบว่าผู้ฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีและสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือการประเมินผลต่อไป

คิม (Kim. 2006: 56-59) ศึกษาการประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรมของครูในบริบทของวัดวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูที่ปฏิบัติงานในวัด ซึ่งผลการประเมินจะนำไปแบบอย่างและเป็นเครื่องมือในการประเมินผลเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมภายใต้การใช้โปรแกรมCAL เพื่อให้ทราบผลของการดำเนินงานโครงการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ จึงใช้รูปแบบการประเมินผลที่เป็นพื้นฐานตามรูปแบบของ เคิร์กแพทริก ( Kirkpatrick's training evaluation model) ใน 4 ด้าน คือ 1) การประเมินปฏิภพการตอบสนอง (Reaction) 2) การประเมินการเรียนรู้(Learning) 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และ 4) การประเมินผลต่อการจัดการหรือผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร (Result) ผลการประเมินการฝึกอบรมตามโปรแกรม CAL บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในความร่วมมือ จากการใช้เครื่องมือ DT เพื่อวัดผลของโครงการ ครูมีความรู้และความชำนาญมากขึ้น สามารถนำความรู้ไปพัฒนาทักษะการทำงานได้ และมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปในทางที่ดี และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมแล้วหลังจากได้ฝึกอบรมครูตามโปรแกรม CAL และประเมินผลโดยใช้เครื่องมือ DT มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ มากกว่า 80 %

วาลเรค (Wallace, 2006: 79) ศึกษาการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม  
ภาวะผู้นำกับสมรรถนะของผู้ตาม: การศึกษากับโรงเรียนแนวทางการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษา  
เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมาย  
เกี่ยวกับการจัดการศึกษา (York - Barr & Duke, 2004) และพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบต่อการเรียนของ  
นักเรียน (Leithwood & Levin, 2005) และภาวะผู้นำจะสร้างความเข้าใจในหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและพฤติกรรมของนักเรียนกับครูผู้สอนในกระบวนการจัดการศึกษา  
ให้ได้ตามมาตรฐานที่ส่งผลกระทบใน 3 ด้านต่อไปนี้ คือ 1) สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้ของ  
นักเรียน 2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญใหม่ที่ได้รับ 3) ประสบการณ์ที่ทำให้เกิด  
การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในทางบวกในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำใช้รูปแบบการ  
ประเมินผลของเคิร์กแพทริก(Kirkpatrick's training evaluation model)การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม  
สำรวจกับสถานศึกษา 1 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู 40 คน นักเรียน 198 คน จาก 101 ห้องเรียน ผลจากการ  
วิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (ตัวแปรอิสระ) มีผลกระทบโดยตรงกับการเรียนรู้และ  
พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป พฤติกรรมที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ นำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำเพื่อ  
พัฒนาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จ และเป็นประโยชน์กับผู้บริหารโรงเรียนกับการปรับปรุงพฤติกรรมของ  
ตัวเองและครูผู้สอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม  
ตามแบบจำลองของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการ  
ฝึกอบรม ซึ่งเป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมในด้านต่างๆ เช่น หลักสูตร 2) ความรู้ที่  
ได้รับการฝึกอบรม เป็นการศึกษาว่าผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความก้าวหน้า  
อย่างไร 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการฝึกอบรม โดยประเมินผลทั้งก่อนและหลังการ  
ฝึกอบรม 4) ผลลัพธ์ที่เกิดกับหน่วยงานหรือองค์กร หรือการพัฒนาตัวเองสามารถนำไปใช้ได้จริง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิทยากรและกลุ่มแม่บ้านตำบล หินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เข้ารับการฝึกอบรม โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ของวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ประกอบด้วย วิทยากร 10 คน ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 225 คน

เลือกกลุ่มตัวอย่าง วิทยากร ประชากรทั้งหมด จำนวน 10 คน ผู้รับการอบรม จากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่; และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

#### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษา ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการฝึกอบรม ทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมที่ใช้ในครั้งนี้ได้แก่ การประเมินผลการฝึกอบรมแบบจำลอง ของ ดร.โดนัล แอล เคิร์กแพทริก(Donald L Kirkpatrick's training evaluation model)

2. สร้างข้อกระทงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามโครงสร้างเนื้อหาและความมุ่งหมาย ของการวิจัย จำนวน 2 ชุด ดังนี้

**แบบสอบถามชุดที่ 1** แบบสอบถามสำหรับวิทยากร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งงานและประสบการณ์ของวิทยากร ตอนที่ 2 การประเมินด้านที่ 3 พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้เห็นความคิดเห็น

**แบบสอบถามชุดที่ 2** แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการอบรม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ อายุ รายได้ เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมแบบจำลอง ของ ดร.โดนัล แอล เคิร์กแพทริก (Donald L Kirkpatrick's training evaluation model) ด้านที่ 1,2,3 และ 4 ประกอบด้วย การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) โดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ เฟม สรักษา(2544: 118-134) และสำราญ มีแจ้ง (2547: 137-142) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้เห็นความคิดเห็น

### วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงข้อบกพร่องในแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และให้ข้อเสนอแนะ
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ และวิทยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือแนะนำตัวและแจกแบบสอบถามวิทยากรและผู้เข้าอบรมโดยผู้วิจัยเดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. การรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 139 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.25

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาใส่รหัส (Coding) และให้คะแนน แล้วบันทึกในแบบบันทึกสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดย ให้คะแนนแบบสอบถามดังต่อไปนี้

### แบบสอบถามชุดที่ 1

1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2 ตอนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายข้อ เสนอตารางประกอบความเรียง แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

|                               |                 |
|-------------------------------|-----------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง | ระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง | ระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง | ระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง | ระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |

3. ตอนที่ 3 สรุปประเด็นสำคัญจากข้อคิดเห็นอื่นๆ และสรุปใจความสำคัญตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

### แบบสอบถามชุดที่ 2

1. ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. ตอนที่ 2 การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมทุกด้าน เสนอตารางประกอบความเรียง แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

|                               |                 |
|-------------------------------|-----------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง | ระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง | ระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง | ระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง | ระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |

3. ตอนที่ 3 สรุปประเด็นสำคัญ ตามความคิดเห็นอื่นๆ จากแบบสอบถาม และสรุปใจความสำคัญตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วยปฏิกิริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA กรณีมีค่านัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe' 's test)

2.2 เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วยปฏิกิริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ t-test

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                                            |
|-----------|-----|------------------------------------------------------------|
| n         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                         |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                  |
| S.D.      | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                    |
| t         | แทน | ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม (t-distribution) |
| F         | แทน | ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)                        |
| df        | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)                  |
| SS        | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)                      |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of square)         |
| *         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                             |

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ รายได้ ตำแหน่งและประสบการณ์

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปฏิบัติตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตาม อายุและรายได้

ตอนที่ 4 สรุปประเด็น ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

จากการศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาคือความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นวิทยากรจำนวน 10 คน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 144 คน ผลการสำรวจปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีลักษณะสมบูรณ์ สามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้ดังนี้ วิทยากรจำนวน 10 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 139 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.25 จึงนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

| ข้อมูลทั่วไป                   | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------|
| วิทยากร                        |            |        |
| ตำแหน่ง                        |            |        |
| ครูวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล | 7          | 70.0   |
| ครูการศึกษานอกโรงเรียน         | 2          | 20.0   |
| พัฒนาการตำบลหนองพลับ           | 1          | 10.0   |
| รวม                            | 10         | 100.0  |
| ประสบการณ์                     |            |        |
| น้อยกว่า 10 ปี                 | 2          | 20.0   |
| ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป            | 8          | 80.0   |
| รวม                            | 10         | 100.0  |
| ผู้เข้ารับการอบรม              |            |        |
| อายุ                           |            |        |
| ต่ำกว่า 25 ปี                  | 35         | 25.1   |
| 25 - 30 ปี                     | 13         | 9.4    |
| 31 - 35 ปี                     | 24         | 17.3   |
| มากกว่า 35 ปี                  | 67         | 48.2   |
| รวม                            | 139        | 100.0  |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป       | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| รายได้             |            |        |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท | 61         | 43.9   |
| มากกว่า 15,000 บาท | 78         | 56.1   |
| รวม                | 139        | 100.0  |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 1 แสดงว่า วิทยากรตำแหน่งครูวิทยาลัการอาชีพ ว่างไกลกังวลจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และจากครูศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.0 ส่วนวิทยากรจากพัฒนาการตำบลหนองพลับ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ของวิทยากรพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0

ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมโดยส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 เมื่อพิจารณาตามรายได้ พบว่าผู้เข้าอบรมมีรายได้ มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

**ตอนที่ 2** ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพืชของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ผลตามตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โดยรวมแต่ละด้าน

| การประเมินการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพ<br>แบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน | ผลการประเมิน |      |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|---------|
|                                                                                          | $\bar{X}$    | S.D. | แปลผล   |
| ปฏิกิริยาตอบสนอง                                                                         | 4.40         | .27  | มาก     |
| การเรียนรู้                                                                              |              |      |         |
| ขณะฝึกอบรม                                                                               | 2.77         | .55  | ปานกลาง |
| หลังฝึกอบรม                                                                              | 4.22         | .44  | มาก     |
| พฤติกรรม                                                                                 |              |      |         |
| ขณะฝึกอบรม                                                                               | 2.91         | .68  | ปานกลาง |
| หลังฝึกอบรม                                                                              | 4.34         | .25  | มาก     |
| ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร                                                                  | 4.08         | .38  | มาก     |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โดยรวมแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านปฏิกิริยาตอบสนองมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.= .27) ด้านการเรียนรู้ ขณะฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.77$ , S.D.= .55) ด้านการเรียนรู้หลังฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.= .44) ด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.91$ , S.D.= .68) ด้านพฤติกรรมหลังฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ , S.D.= .25) และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.= .38)

2.1 ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านพฤติกรรมตามความคิดเห็นของวิทยากร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านพฤติกรรมตามความคิดเห็นของวิทยากร

| การประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการด้านพฤติกรรม                       | ผลการประเมิน |      |         |             |      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|---------|-------------|------|-----------|
|                                                                                    | ขณะฝึกอบรม   |      |         | หลังฝึกอบรม |      |           |
|                                                                                    | $\bar{X}$    | S.D. | แปลผล   | $\bar{X}$   | S.D. | แปลผล     |
| 1. การนำความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดโต๊ะอาหารไปใช้ในการปฏิบัติงาน                  | 2.90         | .73  | ปานกลาง | 4.20        | .63  | มาก       |
| 2. สามารถจัดดอกไม้สด และดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆได้                                | 3.20         | 1.22 | ปานกลาง | 4.30        | .67  | มาก       |
| 3. ทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคลได้                                                  | 3.40         | .84  | ปานกลาง | 4.70        | .48  | มากที่สุด |
| 4. สามารถผูกผ้าตาม เต็นท์ กำแพงระเบียง สถานที่ต่างๆ ในงานพิธีได้                   | 2.90         | .73  | ปานกลาง | 4.40        | .51  | มาก       |
| 5. สามารถทำอาหารว่างได้                                                            | 2.70         | .94  | ปานกลาง | 4.00        | .66  | มาก       |
| 6. สามารถทำอาหารโต๊ะจีนได้อย่างชำนาญ                                               | 3.50         | .52  | มาก     | 4.80        | .42  | มากที่สุด |
| 7. ตกแต่งจานอาหารในงานเลี้ยงต่างๆ ได้                                              | 2.50         | .84  | ปานกลาง | 3.90        | .31  | มาก       |
| 8. สามารถปฏิบัติตามมารยาทในการเสิร์ฟอาหาร                                          | 2.70         | .48  | ปานกลาง | 4.20        | .42  | มาก       |
| 9. สามารถจัดการธุรกิจเช่าเต็นท์ โต๊ะเก้าอี้ เครื่องเสียง และการคิดราคาค่าบริการได้ | 3.20         | 1.03 | ปานกลาง | 4.30        | .67  | มาก       |
| 10. มีจิตวิทยาการบริการ และมนุษยสัมพันธ์ในการบริการลูกค้า                          | 2.90         | .73  | ปานกลาง | 4.20        | .70  | มาก       |
| รวม                                                                                | 2.99         | .38  | ปานกลาง | 4.30        | .20  | มาก       |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 แสดงว่า วิทยากร ประเมินผลการฝึกอบรมด้านพฤติกรรม โดยแบ่งการประเมินเป็นสองช่วง คือ ขณะฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.99$ , S.D.= .38) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 6 สามารถ

ทำอาหารโต๊ะจีนได้อย่างชำนาญ ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .52) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง และหลังฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .20) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ 3 ทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคลได้ ( $\bar{X} = 4.70$ , S.D. = .48) ข้อ 6 สามารถทำอาหารโต๊ะจีนได้อย่างชำนาญ ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = .42) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านปฏิบัติการตอบสนองโดยรวมและรายข้อ

| การประเมินการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพ<br>แบบบูรณาการ ด้านปฏิบัติการตอบสนอง | ผลการประเมิน |      |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-----------|
|                                                                             | $\bar{X}$    | S.D. | แปลผล     |
| 1. ท่านพึงพอใจหลักสูตรการฝึกอบรม “ ครอบเครื่องเรื่องพิธี ”                  | 4.71         | .45  | มากที่สุด |
| 2. เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง                 | 4.36         | .49  | มาก       |
| 3. วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระในหลักสูตร           | 4.43         | .51  | มาก       |
| 4. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม | 4.66         | .47  | มากที่สุด |
| 5. เอกสารประกอบการอบรมเหมาะสม มีประโยชน์และครอบคลุมเนื้อหาการฝึกอบรม        | 4.41         | .52  | มาก       |
| 6. สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม                                         | 4.24         | .64  | มาก       |
| 7. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม                                        | 3.91         | .76  | มาก       |
| 8. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการฝึกอบรม                                    | 4.68         | .55  | มากที่สุด |
| 9. การอำนวยความสะดวกทั้ง ด้านอาหาร เครื่องดื่ม อาหารว่าง                    | 4.24         | .71  | มาก       |
| 10. ความพึงพอใจในการอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม        | 4.32         | .62  | มาก       |
| รวม                                                                         | 4.40         | .27  | มาก       |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรมด้านปฏิกิริยาตอบสนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.= .27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 ความพึงพอใจหลักสูตรการฝึกอบรม “ครบเครื่องเรื่องพิธี” ( $\bar{X}=4.71$ , S.D.= .45) ข้อ 4 วิทยากรมีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ ทักะแก่ผู้เข้ารับการอบรม ( $\bar{X}=4.66$ , S.D.= .47) และข้อ 8. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ( $\bar{X}=4.68$ , S.D.= .55) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

| การประเมินการฝึกอบรมโครงการ<br>พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ<br>ด้านการเรียนรู้       | ผลการประเมิน |      |         |             |      |       |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|---------|-------------|------|-------|
|                                                                               | ขณะฝึกอบรม   |      |         | หลังฝึกอบรม |      |       |
|                                                                               | $\bar{X}$    | S.D. | แปลผล   | $\bar{X}$   | S.D. | แปลผล |
| 1.หลักการทำงานด้านงานครบเครื่องเรื่องพิธี                                     | 2.71         | .66  | ปานกลาง | 3.96        | .44  | มาก   |
| 2. ความรู้ในการจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่าง ๆ                        | 2.97         | .77  | ปานกลาง | 4.33        | .70  | มาก   |
| 3. การจัดการธุรกิจเช่าเต็นท์ โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องเสียง และการคิดราคางานบริการ | 2.70         | .80  | ปานกลาง | 4.05        | .76  | มาก   |
| 4. ความรู้ในการทำอาหารว่าง                                                    | 2.83         | .68  | ปานกลาง | 4.18        | .90  | มาก   |
| 5. ทักษะในการตกแต่งอาหาร                                                      | 2.53         | .71  | ปานกลาง | 4.25        | .61  | มาก   |
| 6. เทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร(โต๊ะจีนไฮเทค)                                        | 2.84         | .84  | ปานกลาง | 4.33        | .74  | มาก   |
| 7. ความรู้ในการทำอาหารโต๊ะจีน                                                 | 3.01         | .88  | ปานกลาง | 4.43        | .68  | มาก   |
| 8. การมีมนุษยสัมพันธ์ ในงานบริการ                                             | 2.74         | .73  | ปานกลาง | 4.11        | .68  | มาก   |
| 9. มารยาทในการเสิร์ฟอาหาร                                                     | 2.61         | .90  | ปานกลาง | 4.24        | .65  | มาก   |
| 10. การมีทัศนคติที่ดีในการบริการ                                              | 2.82         | .75  | ปานกลาง | 4.27        | .67  | มาก   |
| รวม                                                                           | 2.77         | .55  | ปานกลาง | 4.22        | .44  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 5 แสดงว่า ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านการเรียนรู้ โดยแบ่งการประเมินเป็นสองช่วง คือ ขณะฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.77$ , S.D.= .55)

เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และหลังฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.= .44) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นกัน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาคาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านพฤติกรรม โดยรวมและรายข้อ

| การประเมินการฝึกอบรมโครงการ<br>พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ<br>ด้านพฤติกรรม                       | ผลการประเมิน |      |         |             |      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|---------|-------------|------|-----------|
|                                                                                            | ขณะฝึกอบรม   |      |         | หลังฝึกอบรม |      |           |
|                                                                                            | $\bar{X}$    | S.D. | แปลผล   | $\bar{X}$   | S.D. | แปลผล     |
| 1. การนำความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัด<br>โต๊ะอาหารไปใช้ในการปฏิบัติงาน                      | 2.94         | .61  | ปานกลาง | 4.03        | .34  | มาก       |
| 2. สามารถจัดดอกไม้สด และดอกไม้แห้ง<br>ในงานพิธีต่างๆได้                                    | 3.03         | .87  | ปานกลาง | 4.55        | .62  | มากที่สุด |
| 3. ทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคลได้                                                          | 3.18         | .93  | ปานกลาง | 4.74        | .45  | มากที่สุด |
| 4. สามารถผูกผ้าตาม เต็นท์ กำแพง<br>ระเบียบ สถานที่ต่างๆ ในงานพิธีได้                       | 3.20         | .83  | ปานกลาง | 4.58        | .50  | มากที่สุด |
| 5. สามารถทำอาหารว่างได้                                                                    | 2.79         | .69  | ปานกลาง | 4.24        | .46  | มาก       |
| 6. สามารถทำอาหารโต๊ะจีนได้อย่าง<br>ชำนาญ                                                   | 3.05         | .91  | ปานกลาง | 4.52        | .54  | มากที่สุด |
| 7. ตกแต่งจานอาหารในงานเลี้ยงต่างๆ ได้                                                      | 2.71         | .82  | ปานกลาง | 4.14        | .47  | มาก       |
| 8. สามารถปฏิบัติตามมารยาทในการ<br>เสิร์ฟอาหาร                                              | 2.82         | .78  | ปานกลาง | 4.11        | .46  | มาก       |
| 9. สามารถจัดการธุรกิจเช่าเต็นท์ โต๊ะ<br>เก้าอี้ เครื่องเสียง และการคิดราคา<br>ค่าบริการได้ | 2.69         | .88  | ปานกลาง | 4.25        | .50  | มาก       |
| 10. มีจิตวิทยาการบริการ และ<br>มนุษยสัมพันธ์ ในการบริการลูกค้า                             | 2.67         | .92  | ปานกลาง | 4.24        | .52  | มาก       |
| รวม                                                                                        | 2.91         | .68  | ปานกลาง | 4.34        | .25  | มาก       |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงว่า ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาคาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านพฤติกรรม โดยแบ่งการประเมินเป็นสองช่วง คือ ขณะฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.91$ , S.D.= .68)

เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และหลังฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ , S.D.= .25) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ ข้อ 2 สามารถจัดดอกไม้สด และดอกไม้แห้ง ในงานพิธีต่างๆได้ ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.= .62) ข้อ 3 ทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคลได้ ( $\bar{X}=4.74$ , S.D.= .45) ข้อ 4 สามารถผูกผ้าตามเต็นท์ กำแพง ระเบียบ สถานที่ต่างๆในงานพิธีได้ ( $\bar{X}=4.58$ , S.D.= .50) และ ข้อ 6 สามารถทำอาหารโต๊ะจีนได้อย่างชำนาญ ( $\bar{X}=4.52$ , S.D.= .54) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการฝึกอบรม

โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านผลลัพธ์  
ที่เกิดต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ

| การประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ<br>ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร                         | ผลการประเมิน |      |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|-------|
|                                                                                                         | $\bar{X}$    | S.D. | แปลผล |
| 1. กลุ่มแม่บ้านมีอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้สูงขึ้น                                                      | 4.10         | .51  | มาก   |
| 2. กลุ่มแม่บ้านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น                                                             | 4.17         | .65  | มาก   |
| 3. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มแม่บ้าน ทำให้เกิดการ<br>ยอมรับและสามัคคีในชุมชน                      | 4.16         | .58  | มาก   |
| 4. การประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินการ<br>ของกลุ่มแม่บ้าน                          | 4.05         | .62  | มาก   |
| 5. การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหาร<br>จัดการวางแผนธุรกิจในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มแม่บ้าน | 3.88         | .64  | มาก   |
| 6. การบริหารจัดการของกลุ่มแม่บ้าน มีการแบ่งหน้าที่เป็น<br>ระบบตามความถนัดและความสนใจของบุคลากร          | 3.93         | .66  | มาก   |
| 7. มีการวางแผนในการพัฒนาธุรกิจของกลุ่มแม่บ้านในด้าน<br>ต่างๆ                                            | 3.89         | .64  | มาก   |
| 8. กลุ่มแม่บ้านมีการพัฒนาอาชีพงานครบเครื่องเรื่องพิธีงาน<br>ต่อเนื่อง                                   | 4.04         | .54  | มาก   |
| 9. กลุ่มแม่บ้านได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ จากหน่วยงานที่<br>เกี่ยวข้อง                                  | 4.23         | .47  | มาก   |
| 10. การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริหารงาน<br>ของกลุ่มแม่บ้าน                            | 4.32         | .49  | มาก   |
| รวม                                                                                                     | 4.08         | .38  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงว่า ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.= .38) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นกัน

**ตอนที่ 3** เปรียบเทียบผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ใน 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตาม อายุและรายได้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จำแนกตามอายุ

| ความคิดเห็น<br>ของผู้เข้ารับการอบรม | อายุ          |      |            |      |            |      |               |      | รวม       |      |
|-------------------------------------|---------------|------|------------|------|------------|------|---------------|------|-----------|------|
|                                     | ต่ำกว่า 25 ปี |      | 25 – 30 ปี |      | 31 – 35 ปี |      | มากกว่า 35 ปี |      |           |      |
|                                     | $\bar{X}$     | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$     | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| 1. ปฏิกริยาตอบสนอง                  | 4.36          | .26  | 4.52       | .33  | 4.22       | .37  | 4.45          | .18  | 4.40      | .27  |
| 2. การเรียนรู้                      |               |      |            |      |            |      |               |      |           |      |
| 2.1 การเรียนรู้ขณะฝึกอบรม           | 3.08          | .66  | 2.43       | .48  | 2.67       | .61  | 2.72          | .40  | 2.77      | .55  |
| 2.2 การเรียนรู้หลังฝึกอบรม          | 4.13          | .41  | 4.51       | .24  | 4.23       | .42  | 4.20          | .48  | 4.22      | .44  |
| 3. พฤติกรรม                         |               |      |            |      |            |      |               |      |           |      |
| 3.1 พฤติกรรมขณะฝึกอบรม              | 3.35          | .75  | 2.43       | .43  | 2.88       | .71  | 2.78          | .54  | 2.91      | .68  |
| 3.2 พฤติกรรมหลังฝึกอบรม             | 4.36          | .29  | 4.37       | .27  | 4.37       | .23  | 4.31          | .24  | 4.43      | .25  |
| 4. ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร          | 3.92          | .37  | 4.20       | .38  | 4.00       | .27  | 4.16          | .39  | 4.08      | .38  |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลการประเมินโครงการ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านปฏิกริยาตอบสนองอายุ 25 - 30 ปี, มากกว่า 35 ปี, 31 – 35 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม อายุต่ำกว่า 25 ปี ,มากกว่า 35 ปี, 31-35 ปี และ 25- 30 ปี ตามลำดับ การเรียนรู้หลังฝึกอบรมอายุ 25 -30 ปี 31 - 35 ปี, มากกว่า 35 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ พฤติกรรมขณะฝึกอบรม อายุต่ำกว่า 25 ปี 31- 35 ปี มากกว่า 35 ปี และ 25- 30 ปี ตามลำดับ พฤติกรรมหลังฝึกอบรมอายุ 25 – 30 ปี,ต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 35 ปี ตามลำดับ และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรอายุ 25 -30 ปี,มากกว่า 35 ปี, 31-35 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่าง ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพ  
แบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จำแนกตามอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

| การประเมินการฝึกอบรม<br>โครงการ พัฒนาอาชีพ<br>แบบบูรณาการ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS    | MS   | F                 | p   |
|-----------------------------------------------------------|----------------------|-----|-------|------|-------------------|-----|
| 1.ปฏิกิริยาตอบสนอง                                        | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 1.22  | .40  | 5.87 <sup>*</sup> | .00 |
|                                                           | ภายในกลุ่ม           | 135 | 9.39  | .07  |                   |     |
|                                                           | รวม                  | 138 | 10.62 |      |                   |     |
| 2.การเรียนรู้                                             |                      |     |       |      |                   |     |
| 2.1 การเรียนรู้ขณะฝึกอบรม                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 5.26  | 1.75 | 6.43 <sup>*</sup> | .00 |
|                                                           | ภายในกลุ่ม           | 135 | 36.82 | .27  |                   |     |
|                                                           | รวม                  | 138 | 42.08 |      |                   |     |
| 2.2 การเรียนรู้หลังฝึกอบรม                                | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 1.42  | .47  | 2.45              | .06 |
|                                                           | ภายในกลุ่ม           | 135 | 26.06 | .19  |                   |     |
|                                                           | รวม                  | 138 | 27.48 |      |                   |     |
| 3. พฤติกรรม                                               |                      |     |       |      |                   |     |
| 3.1 พฤติกรรมขณะฝึกอบรม                                    | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 10.86 | 3.62 | 9.22 <sup>*</sup> | .00 |
|                                                           | ภายในกลุ่ม           | 135 | 52.99 | .39  |                   |     |
|                                                           | รวม                  | 138 | 63.86 |      |                   |     |
| 3.2 พฤติกรรมหลังฝึกอบรม                                   | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | .10   | .03  | 5.51              | .64 |
|                                                           | ภายในกลุ่ม           | 135 | 8.93  | .06  |                   |     |
|                                                           | รวม                  | 138 | 9.04  |      |                   |     |
| 4. ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร                                | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 1.58  | .52  | 3.84 <sup>*</sup> | .01 |
|                                                           | ภายในกลุ่ม           | 135 | 18.60 | .13  |                   |     |
|                                                           | รวม                  | 138 | 20.19 |      |                   |     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 9 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพ  
แบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการเปรียบเทียบผลการ  
ประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน  
ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง การเรียนรู้ขณะฝึกอบรม ด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม

และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test) ดังปรากฏในตาราง 10 - 13

ตาราง 10 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของการประเมินการฝึกอบรมโครงการ ของผู้เข้ารับ  
การฝึกอบรม ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง จำแนกตามอายุ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)

| ปฏิกิริยาตอบสนอง | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 25 ปี | 25 – 30 ปี | 31 – 35 ปี | มากกว่า 35 ปี |
|------------------|-----------|---------------|------------|------------|---------------|
|                  |           | 4.36          | 4.52       | 4.22       | 4.45          |
| ต่ำกว่า 25 ปี    | 4.36      | -             | .16        | .13        | .09           |
| 25 – 30 ปี       | 4.52      | -             | -          | .29*       | .06           |
| 31 – 35 ปี       | 4.22      | -             | -          | -          | .23*          |
| มากกว่า 35 ปี    | 4.45      | -             | -          | -          | -             |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีอายุ ระหว่าง 25 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อผลการประเมินโครงการ ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง สูงกว่า ผู้เข้าอบรมที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านปฏิกิริยาตอบสนอง สูงกว่า ผู้เข้าอบรมที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของการประเมินการฝึกอบรมโครงการ ของผู้เข้ารับ  
การฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม จำแนกตามอายุ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)

| ด้านการเรียนรู้ | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 25 ปี | 25 – 30 ปี | 31 – 35 ปี | มากกว่า 35 ปี |
|-----------------|-----------|---------------|------------|------------|---------------|
|                 |           | 3.08          | 2.43       | 2.67       | 2.72          |
| ต่ำกว่า 25 ปี   | 3.08      | -             | .64*       | .41*       | .36*          |
| 25 – 30 ปี      | 2.43      | -             | -          | .24        | .28           |
| 31 – 35 ปี      | 2.67      | -             | -          | -          | .04           |
| มากกว่า 35 ปี   | 2.72      | -             | -          | -          | -             |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาคาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อผลการประเมินโครงการด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม สูงกว่าผู้เข้าอบรมที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี ,อายุ 31-35 ปี และมากกว่า35 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรมจำแนกตามอายุ ตามวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)

| ด้านพฤติกรรม  |           | ต่ำกว่า 25 ปี | 25 – 30 ปี | 31 – 35 ปี | มากกว่า 35 ปี |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|---------------|
| ขณะฝึกอบรม    | $\bar{X}$ | 3.35          | 2.43       | 2.88       | 2.78          |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 3.35      | -             | .92*       | .46        | .56*          |
| 25 – 30 ปี    | 2.43      | -             | -          | .45        | .35           |
| 31 – 35 ปี    | 2.88      | -             | -          | -          | .09           |
| มากกว่า 35 ปี | 2.78      | -             | -          | -          | -             |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาคาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อผลการประเมินโครงการด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม สูงกว่าผู้เข้าอบรมที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรจำแนกตามอายุตามวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)

| ด้านผลลัพธ์ที่เกิด |           | ต่ำกว่า 25 ปี | 25 – 30 ปี | 31 – 35 ปี | มากกว่า 35 ปี |
|--------------------|-----------|---------------|------------|------------|---------------|
| ต่อองค์กร          | $\bar{X}$ | 3.92          | 4.20       | 4.00       | 4.16          |
| ต่ำกว่า 25 ปี      | 3.92      | -             | .27        | .07        | .23*          |
| 25 – 30 ปี         | 4.20      | -             | -          | .19        | .03           |
| 31 – 35 ปี         | 4.00      | -             | -          | -          | .15           |
| มากกว่า 35 ปี      | 4.16      | -             | -          | -          | -             |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่อผลการประเมินโครงการด้านด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร สูงกว่าผู้เข้าอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่าง ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จำแนกตามรายได้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

| การประเมินการฝึกอบรม<br>โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ | รายได้             | $\bar{X}$ | S.D. | t         |
|------------------------------------------------------|--------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ปฏิภิรยาตอบสนอง                                   | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 4.28      | .29  | *<br>.001 |
|                                                      | มากกว่า 15,000 บาท | 4.49      | .22  |           |
| 2. การเรียนรู้                                       |                    |           |      |           |
| 2.1 การเรียนรู้ขณะฝึกอบรม                            | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 2.82      | .63  | .114      |
|                                                      | มากกว่า 15,000 บาท | 2.73      | .48  |           |
| 2.2 การเรียนรู้หลังฝึกอบรม                           | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 4.18      | .39  | .086      |
|                                                      | มากกว่า 15,000 บาท | 4.25      | .48  |           |
| 3. พฤติกรรม                                          |                    |           |      |           |
| 3.1 พฤติกรรมขณะฝึกอบรม                               | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 3.02      | .77  | .114      |
|                                                      | มากกว่า 15,000 บาท | 2.82      | .58  |           |
| 3.2 พฤติกรรมหลังฝึกอบรม                              | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 4.35      | .24  | .352      |
|                                                      | มากกว่า 15,000 บาท | 4.34      | .26  |           |
| 4. ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร                           | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 3.98      | .35  | .998      |
|                                                      | มากกว่า 15,000 บาท | 4.15      | .38  |           |
| รวม                                                  | มากกว่า 15,000 บาท | 3.77      | .27  | *<br>.01  |
|                                                      | ต่ำกว่า 15,000 บาท | 3.80      | .19  |           |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 14 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ที่มีรายได้แตกต่าง มีผลการเปรียบเทียบผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจน

อย่างยั่งยืน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผลการเปรียบเทียบผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพ แบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ตอนที่ 4 สรุปประเด็น ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

| ข้อเสนอแนะ                                                                                                     | ความถี่ (คน) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. ควรจะมีการจัดอบรมให้ต่อเนื่อง ตลอดทั้งปี                                                                    | 21           |
| 2. เพิ่มเนื้อหาการอบรม เช่น การทำอาหารไทย ขนมไทย ขนมอบ                                                         | 16           |
| 3. โครงการอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี สามารถนำไปพัฒนาอาชีพให้กับตัวเองให้ดีขึ้น และได้รับการยอมรับจากชุมชนมากขึ้น | 12           |
| 4. ได้อาชีพใหม่และส่งเสริมรายได้ของตัวเองและครอบครัวได้มากขึ้น                                                 | 11           |
| 5. ควรมีเอกสาร คู่มือประกอบการฝึกอบรม ที่มีเนื้อหาอ่านเข้าใจง่าย และมีสีสันสวยงาม น่าสนใจ                      | 10           |
| 6. ควรจัดการอบรมการออกแบบบรรจุภัณฑ์                                                                            | 6            |
| 8. ควรจัดอบรมการแปรรูปวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่นเป็นผลิตภัณฑ์ OTOP                                            | 7            |
| 9. ควรจัดหาตลาดเป็นที่รองรับสินค้าที่กลุ่มแม่บ้านผลิต                                                          | 3            |

ผลจากการประเมินโครงการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ทำให้ได้รับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางในการฝึกอบรมครั้งต่อไปที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจในการติดตามผลและต่อยอดการพัฒนาอาชีพตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างดี ได้แก่การจัดฝึกอบรมต้องมีการจัดอย่างต่อเนื่อง เพิ่มเนื้อหาการอบรม เช่น การทำอาหารไทย ขนมไทย ขนมอบ การฝึกอบรมการออกแบบบรรจุภัณฑ์ การแปรรูปวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่นเป็นผลิตภัณฑ์ OTOP ตลอดจนการศึกษาความต้องการของตลาด หาตลาดเพื่อเป็นที่รองรับสินค้าที่กลุ่มแม่บ้านผลิตและที่สำคัญคือการจัดทำคู่มือประกอบการฝึกอบรม ที่มีเนื้อหาอ่านเข้าใจง่าย และมีสีสันสวยงาม น่าสนใจ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีขั้นตอนในการศึกษา สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปฏิบัติตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธี ใน 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตาม อายุและรายได้

#### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนแตกต่างกัน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยวิทยากรและกลุ่มแม่บ้านตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เข้ารับการอบรมในโครงการของวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล จำนวน 4 รุ่น ประกอบด้วยวิทยากร 10 คน และผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 225 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการอบรมในโครงการ ได้แก่ วิทยากรจำนวน 10 คน โดยเลือกจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมผลการสำรวจข้อมูลได้รับแบบสอบถาม

กลับคืนมาและมีลักษณะที่สมบูรณ์สามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ วิทยากร 10 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้เข้าร่วมอบรม 139 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.25

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaires)ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อประเมินผลการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปฏิบัติการตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

**ชุดที่ 1** แบบสอบถามสำหรับวิทยากร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งงานและประสบการณ์ของวิทยากร ตอนที่ 2 การประเมิน ด้านที่ 3 พฤติกรรม และตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำ

**ชุดที่ 2** แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการอบรมโครงการ พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอายุ รายได้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมแบบจำลองของเคิร์กแพทริก 4 ด้าน ประกอบด้วย การประเมิน ปฏิบัติการตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) โดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ เฟม สรักษา (2544: 118 -134) สำราญ มีแจ้ง (2547: 137-142) มาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน ตรวจแก้ สำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยจากวิทยากร และกลุ่มแม่บ้าน ตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยติดต่อประสานกับประธานกลุ่มแม่บ้านแต่ละตำบลเพื่อนัดหมายการเก็บข้อมูล โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม โดยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เก็บแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 139 ชุด จากทั้งหมด 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.25

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้ t-test และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้ One Way ANOVA การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ดังนี้

1.1 ผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นของวิทยากร ด้านพฤติกรรม พบว่าพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการประเมินการฝึกอบรม โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการอบรม ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเรียนรู้หลังฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมขณะฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพฤติกรรมหลังฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จำแนกตามอายุผู้เข้ารับการอบรม ปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุ ระหว่าง 25 – 30 ปี มีผลการประเมินโครงการ ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง สูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี และผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี มีผลการประเมินโครงการ ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง สูงกว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี

2.2 ด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีผลการประเมินโครงการด้านการเรียนรู้

ขณะฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี อายุ 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเรียนรู้หลังฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านพฤติกรรม ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน แบ่งเป็นขณะฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ดังนี้ พฤติกรรมขณะฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีผลการประเมินโครงการด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปีและอายุมากกว่า 35 ปีตามลำดับ พฤติกรรมหลังฝึกอบรม พบว่ามีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ด้านพฤติกรรมหลังฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร สูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

3. เปรียบเทียบผลการประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จำแนกตามรายได้ผู้เข้ารับการอบรมระหว่างมากกว่า 15,000 บาท และ ต่ำกว่า 15,000 บาท ปรากฏผลดังนี้

การประเมินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จำแนกตามรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณารายด้านได้ผลดังนี้

3.1 ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านปฏิกิริยาตอบสนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการเรียนรู้พบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านพฤติกรรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

3.4 ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพิธีของกลุ่มแม่บ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลได้ประกาศนโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นวาระแห่งชาติ โดยกำหนดให้มีคาราวานแก้จนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้จดทะเบียนไว้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนระดับจังหวัด (ศตจ.) ขึ้น ให้ดำเนินการ“โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน” โดยได้รับงบประมาณจากศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตช.) และใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือและเป็นวิธีการดำเนินโครงการฯ โดยมีความมุ่งหมายจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โดยการใช้การจัดการความรู้ให้แก่คนยากจนอย่างน้อยจังหวัดละ 260 คน ทั้งนี้เพื่อเป็นกิจกรรมเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้ดำเนินการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ให้แก่ประชาชนที่ลงทะเบียนความยากจนไว้ โดยได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนร่วม (Partnership) อาทิ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลเมืองหัวหิน วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวลได้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดอบรมวิชาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมายตามความต้องการและศักยภาพ เพื่อฝึกทักษะวิชาชีพ และสามารถนำทักษะวิชาชีพที่ได้จากการเข้าอบรมสร้างรายได้เสริมให้แก่ตนเองและครอบครัว กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยกลุ่มแม่บ้านที่อาศัยอยู่ภายในเขตตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ตำบลหนองพลับ ตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ และตำบลบึงนาราง อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 225 คน (วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล, 2548: 15) นอกจากนี้การที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากกระบวนการจัดการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการโดยจัดการความรู้โดย จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาดนัดวิชาตลอดจนเพิ่มและเสริมทักษะความรู้ตามความต้องการ ศักยภาพ ในการบริหารจัดการงานพิธีแบบครบวงจร ทั้งงานมงคลและอวมงคล การทำอาหารไทย อาหารจีน อาหารว่าง การตกแต่งอาหาร การจัดแต่งโต๊ะอาหาร การผูกผ้า มารยาทการบริการ ผลการดำเนินการฝึกอบรม ทำให้แม่บ้านตำบล หนองพลับ ประสบความสำเร็จในการดำเนินการงานบริการ “โต๊ะจีนไฮเทค”

จึงเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ได้ เป็นอย่างดี จึงเกิดการขยายตัวรวมกลุ่มกับตำบลอื่นมากขึ้น โครงการ”โตะจีนไฮเทค” ได้รับการคัดเลือกเป็น The Best Practice ของอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อาชีวศึกษาภาคกลางและเป็น The Best Practice 1 ใน 5 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากความร่วมมือของวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล และPartnership ประกอบด้วยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอหัวหิน องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลเมืองหัวหินทั้งนี้เน้นเป็นการบูรณาการแผนชุมชน ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และส่งเสริมกระบวนการจัดทำแผนชุมชนในพื้นที่ใหม่ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเอาชนะความยากจน เนื่องจากแผนชุมชน ประกอบด้วย โครงการ กิจกรรม ที่ถูกกำหนดขึ้นโดยกระบวนการ มีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนและแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชน ซึ่งโครงการ กิจกรรมดังกล่าวบางส่วน ชุมชนสามารถ ดำเนินการเองได้ก็เป็นบทบาทของชุมชนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน แต่สำหรับโครงการ กิจกรรม ตามแผนชุมชนบางส่วน เกินความสามารถที่ชุมชนจะดำเนินการเองได้ ต้องได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก ซึ่งในส่วนนี้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อผลักดันให้โครงการ กิจกรรมดังกล่าวที่เกิดขึ้น บังเกิดผลต่อชุมชนทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ดังนี้

1. ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับชุมชน คนในชุมชนได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ชุมชนด้วยตนเอง
2. เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการขยายเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาในทุกระดับ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาความยากจนในท้องถิ่น/ชุมชนของตนเอง
3. หน่วยงานภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการทำงาน โดยเน้นการบริหารจัดการการพัฒนา แก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และชุมชนเป็นศูนย์กลางและเน้นส่งเสริมบทบาทของชุมชน เป็นผู้ดำเนินการ ส่วนภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับภาคประชาชนและให้การช่วยเหลือในสิ่งที่เกินความสามารถของชุมชนจะดำเนินการเองได้ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหิน. 2548 :15)

วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ได้ดำเนินโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ ร่วมมือกับ ชุมชนและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน กลุ่มแม่บ้าน ดำเนินการพัฒนาอาชีพ เช่นโครงการ 108 อาชีพ โครงการ 3 ชั่วโมงเป็นแน่แท้แก่ไทย และโครงการ คาราวานแก้จนถนนสายอาชีพ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ได้สนับสนุนงบประมาณ และจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำเอกสารประกอบการอบรม เตรียมอุปกรณ์ พัฒนาหลักสูตรการอบรม และเตรียมความพร้อมด้านวิทยากร ติดตามผลการประเมิน และส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมนำไป ประกอบอาชีพ เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น (วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล. 2548: 15) จึงต้อง ประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อนำผลไปพัฒนาโครงการต่อไป หากการดำเนินการเป็นไปตามความ นโยบาย และความต้องการที่แท้จริง เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกัน

การกระทำทั้งหมด มุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อำนาจ วัดจินดา. (2542: 40) ที่กล่าวว่าในการดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตามจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ก่อนว่าเราทำกิจกรรมนั้นๆ เพื่ออะไร และการที่จะรับรู้ว่าการกิจกรรมดังกล่าวประสบผลสำเร็จหรือไม่คงต้องอาศัยการประเมินผล (Evaluation) มาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญ เช่นเดียวกับการฝึกอบรม (Training) คงต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation) เพื่อทราบถึงความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งว่าสามารถทำให้พนักงานมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และการปรับทัศนคติ (Attitude) ได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ นักฝึกอบรมในหน่วยงานต่างๆ มักมีการประเมินผลการฝึกอบรมกันเป็นประจำอาจจะเป็นทั้งระหว่างการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และอาจมีการติดตามไปประเมินในการทำงานจริงว่า ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำเอาสิ่งที่ได้เรียนไปใช้ในการทำงานได้จริงหรือไม่

การฝึกอบรมจะทำให้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ และมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป หลังจากการอบรม สามารถนำความรู้หรือทักษะไปใช้ในการงานที่ปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินโครงการ เคิร์กแพทริก (ชเนต ชำเกิด. 2546: 10; อ้างอิงจาก Kirkpatrick.1978: 6 - 9) เสนอแนวคิดไว้ว่าการประเมินผลการอบรมมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้ อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในลักษณะใดบ้าง 2) ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ 3) ควรปรับปรุงหรือพัฒนา โปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้างและควรปรับปรุงอย่างไร โดยมีวิธีการประเมินการฝึกอบรม 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกละเอียดจากการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม
2. การประเมินการเรียนรู้ การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรมการประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่
4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่า การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง

ดังนั้นการฝึกอบรมเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนด้านความรู้และทักษะการทำงานหรือเพื่อพัฒนาผู้เข้าอบรมให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ได้รับมอบหมายหรือเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จึงมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของสุพัตรา เชิดจิระพงษ์ (2538: 199) ที่ศึกษาการประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการของคณะวิชาวิทยาการจัดการ สหวิทยาลัยอีสานใต้ ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ เนื้อหา หลักสูตร วิทยากร ความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรม พบว่า มีความเหมาะสม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา วีระวัฒน์ (2543: 69) ที่ศึกษาการประเมินผลการจัดการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียมในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ผลการประเมินระดับความพึงพอใจ ด้านการวางแผน เอกสารชุดวิชา หลักสูตร การเรียนการสอน การนำผลการเรียนไปใช้ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามอายุ  
อภิปรายผลดังนี้

2.1 ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุ ระหว่าง 25 - 30 ปี มีผลการประเมินโครงการด้านปฏิกิริยาตอบสนอง สูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และผู้เข้ารับการอบรม ที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี มีผลการประเมินโครงการ สูงกว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จากผลที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องจากเหตุผลดังนี้ ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มแม่บ้านที่มี อายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 67 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดที่เข้าอบรม รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี จำนวน 35 คน ทั้งสองกลุ่มมีความตั้งใจและเห็นความสำคัญของการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะนำความรู้ไปประกอบอาชีพ กล่าวคือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี เป็นกลุ่มที่กำลังมองหาอาชีพใหม่เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตัวเองและครอบครัว จึงมีความตั้งใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาอาชีพให้ดีขึ้นหรือต่อยอดอาชีพเดิมให้มีคุณภาพดีขึ้น และหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้อีกทางหนึ่ง ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 31- 35 ปี เป็นกลุ่มวัยกลางคน ที่ส่วนใหญ่จะมีอาชีพอยู่แล้ว เช่น ทำงานบริษัท โรงงาน จึงเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมน้อย

2.2 ด้านการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีผลการประเมินโครงการสูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี ,อายุ 31- 35 ปี และมากกว่า 35 ปี ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม การประเมินผลโครงการด้านการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน จากผลที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องจากเหตุผลดังนี้ การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการ ข้อเท็จจริงเทคนิคและทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ที่เร็วกว่า และสามารถปฏิบัติ

ตามขั้นตอนที่วิทยากรแนะนำได้ดีกว่า เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรม ได้มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติทดลองทำจริง มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น จึงส่งผลให้การประเมินโครงการหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการประเมินโครงการ ด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีผลการประเมินโครงการด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม สูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี จากผลที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องจากการประเมินการปฏิบัติงาน การแสดงออก ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆ การทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคล เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและประดับโต๊ะ เติ้นท์ กำแพง ระเบียบการทำอาหารว่าง การทำอาหารโต๊ะจีน การตกแต่งจานอาหาร การเสิร์ฟอาหาร จิตวิทยาการบริการและมนุษยสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สามารถปฏิบัติและมีทักษะดีกว่ากลุ่มผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี

2.4 ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ แตกต่างกัน โดยผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีผลการประเมินโครงการด้านด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร สูงกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จากผลที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องจากเหตุผลดังนี้ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ส่วนใหญ่มีอาชีพอยู่แล้ว เมื่อเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้นสามารถนำไปใช้ในประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบการประเมินโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามรายได้ อภิปรายผลดังนี้

3.1 ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการด้านปฏิกิริยาตอบสนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องจากเหตุผลดังนี้ ความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวก วิธีการ เนื้อหา หลักสูตรการฝึกอบรม อาคารสถานที่ ผู้ที่มีรายได้มากอาจจะมีความต้องการให้สถานศึกษาจัดเนื้อหาหลักสูตรที่มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อตรงกับความต้องการของตนเอง

3.2 ด้านการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน จากผลที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องจากเหตุผลดังนี้ การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการ ข้อเท็จจริงเทคนิคและทักษะ ความรู้ทัศนคติในการพัฒนาอาชีพของกลุ่มแม่บ้านทุกคนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ ฝึกทักษะอย่างเท่าเทียมกัน

เนื่องจากการเรียนรู้โดยกระบวนการจัดการความรู้ที่มีการจัดการฝึกอบรมตามความต้องการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันภายในกลุ่มที่สนใจเหมือนกัน

3.3 ด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ผลที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความตั้งใจสูงในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ตามความต้องการของทุกคนจึงมารวมกลุ่มเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการจัดการพัฒนาอาชีพ เช่น การจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆ การทำของชำร่วยงานมงคลและ อวมงคล เทคนิคการผูกผ้าในงานพิธีและประดับโต๊ะ เติร์ท กำแพง ระเบียบ การทำอาหารว่าง ดังนั้นรายได้ของผู้เข้ารับการอบรมจึงไม่มีผลกระทบต่อความตั้งใจในการฝึกอบรม

3.4 ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการเข้ารับการฝึกอาชีพเป็นความต้องการของทุกคนที่มาร่วมกันจัดตั้งกลุ่มในการพัฒนาอาชีพตามความต้องการและศักยภาพ เพื่อให้สมาชิกในชุมชน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพัฒนาชุมชนของตนเองให้มีความเจริญมีชื่อเสียงและเกิดการพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระซึ่งเป็นสถานภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่างานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดในการเลือกสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างได้หลายด้าน เช่น อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งในการศึกษารั้วนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งมีอายุที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่สำคัญที่กลุ่มแม่บ้านเข้ารับการฝึกอบรมได้แก่รายได้ บางคนเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มรายได้ให้มากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างเป็น อายุ และรายได้ ดังที่อีลิออต (Elliott. 2001: 215) ได้ศึกษาวิจัยผลลัพธ์ความหลากหลายของการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสันของภาครัฐ โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) พบว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะต่างๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ สก็อตและเฮดเดอร์ (Scott & Heather. 2003: 90) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลและการปรับปรุงสมรรถนะในศูนย์จัดหางานส่วนภูมิภาค โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) พบว่า อายุ ของผู้เข้ารับการประเมินผลส่งผลต่อผลการประเมินด้วย ในทำนองเดียวกัน (ชเนต ข้าเกิด. 2546: 45) ได้เขียนบทความเรื่องการประเมินผลการอบรมของ เคิร์กแพทริก(Kirkpatrick)ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้เข้ารับการอบรม เช่น อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา มีผลต่อผลการประเมินโครงการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ ฉมาบดี ตติยวุฒิ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชีการประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบเคิร์กแพทริก

ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผล การเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน (2) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรจำนวน 21 คน และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมที่แตกต่างกันในทำนองเดียวกัน ล็อควูดและคณะ (Lockwood , Sandra L. 2001: 166) ได้ศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาของลูกจ้าง กรณีศึกษาการพัฒนาและทดสอบประสิทธิภาพปฐมนิเทศลูกจ้างใหม่ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อออกแบบและประเมินผลโครงการการพัฒนาลูกจ้างใหม่ โดยการเปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ลูกจ้างจำนวน 103 คน ประเด็นหลักที่ใช้ในการประเมินผล ได้แก่ การปรับตัวต่อระเบียบขององค์กร การพัฒนาตนเอง แบบประเมินผลลูกจ้างใหม่ ใช้แบบประเมินของเคิร์กแพทริก(Kirkpatrick Model) ประกอบด้วยแบบสำรวจปฏิกิริยาตอบสนอง แบบทดสอบความรู้และแบบสังเกตพฤติกรรม ผลการสำรวจพบว่าลูกจ้างใหม่ที่มีอายุ และรายได้ที่แตกต่างกันสามารถปรับตัวเข้ากับระบบของงานที่ตนปฏิบัติได้แตกต่างกันด้วย ลูกจ้างใหม่มีความรู้และประสบการณ์ในงานสูงกว่า 98% มีส่วนกระตุ้นให้การปรับตัวของลูกจ้างใหม่ดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการประเมินโครงการ ทั้ง 4 ด้าน พบว่าด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ในการบริหารจัดการ วางแผนธุรกิจ ของกลุ่มแม่บ้านครัวได้รับการส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ติดตามผลการดำเนินการเป็นระยะและการฝึกอบรมในครั้งต่อไปควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจในการติดตามผลและต่อยอดการพัฒนาอาชีพ เช่นการฝึกอบรมการออกแบบบรรจุภัณฑ์ การแปรรูปวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่นเป็นผลิตภัณฑ์ OTOP การศึกษาความต้องการของตลาด เพื่อให้กลุ่มแม่บ้านมีความเข้มแข็งและพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน

2. จากผลการประเมินโครงการด้านการเรียนรู้ขณะฝึกอบรม และด้านพฤติกรรมขณะฝึกอบรม พบว่าอายุของผู้เข้ารับการอบรม ระหว่าง 25- 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการน้อยกว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุมากกว่า 35 ปี วิทยากรควรให้ความสนใจดูแลอย่างใกล้ชิดใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไป การเก็บข้อมูลควรมีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีคุณภาพมากขึ้น และควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอย่างต่อเนื่องเพื่อศึกษาถึงความยั่งยืนของผลการพัฒนาอาชีพ ตามกระบวนการการจัดการความรู้ ที่สำคัญควรศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างก่อนเริ่มและสิ้นสุดโครงการ

บรรณานุกรม

### บรรณานุกรม

- กนกกุล อายุเจริญ และคณะ. (2544). การวิจัยประเมินผล โครงการอบรมความรู้พื้นฐาน ด้านการป้องกันควบคุมโรค จากการประกอบอาชีพ และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญา ยิ่งยืน. (2540). คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2548). ข้อมูลพื้นฐานส่วนภูมิภาค. ประจวบคีรีขันธ์: เทศบาลหัวหิน.
- จักรกฤษ แยมสรวล. (2545). การศึกษาบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตนา บิลมาศ. (2542). การประเมินโครงการ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จนาบดี ตติยวุฒิ. (2547). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลอง มาปรีดา. (2542). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์ โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2544). คู่มือการประเมิน และติดตามผลการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: น้ำกั้งการพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2547). การประเมินผลงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- दनัย เทียมพุ่ม. (2547). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- ธเนศ ขำเกิด. (2548). การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นาถ พันธุนาน. (2545). เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปัญญา วีระวัฒน์. (2542). การประเมินผลการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาระดับปริญญาโท). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- พรรณพิมล เพียรรุ่งโรจน์. (2547). การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาและการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พจนา เอื่องไพบูลย์. (2546). การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : การศึกษาแบบพหุกรณี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิชัย จ่านง. (2542). หลักการประเมินผล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์จำกัด.
- ศิริชัย นามบุรี. (2549). ความพร้อมและอุปสรรคสู่การพัฒนา E-Learning ให้ประสบความสำเร็จ. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศุภรสมิ์ อาจอำนาจ. (2549, พฤศจิกายน). การพัฒนาบุคลากร. วารสารพุทธธรรม พุทธสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. 54(310): 58.
- สุพักตร์ พิบูลย์. (2544). กลยุทธ์การวิจัยเพื่อพัฒนางาน วิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร .นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สุพัตรา เชิดจิระพงษ์. (2538). การประเมินผลโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการของคณะวิชาวิทยาการจัดการ สหวิทยาลัยอีสานใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร พานิชกุล. (2530). คู่มือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ .กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษาหน่วยศึกษานิเทศก์.
- สนธิรัก เทพเรณู. (2547). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้ดำเนินการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2544). เทคนิคการประเมินโครงการ .กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบัติ เดชบำรุง. (2547). การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของสำนักงานคณะกรรมการ บริหารลูกเสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาและการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). การประเมินโครงการประชุม: หลักการและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- \_\_\_\_\_. (2544). คู่มือการประเมินผลการ ฝึกอบรม .กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). *ความยากจนและกระจายรายได้*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544, กันยายน-ธันวาคม). การประเมินโครงการฝึกอบรม: ตามรูปแบบของ เคริกแพททริค. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 2(1): 13-15.
- \_\_\_\_\_. (2545: 219). *แนวคิดการประเมินแบบอัลคิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *ความเป็นครูมืออาชีพ: คำบรรยายพิเศษในการสัมมนาของ ครูสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อดิศักดิ์ จินดานุกุล. (2545). *รายงานผลการอบรมหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน*. กรุงเทพฯ: หน่วยงานนิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.
- อำนาจ วัตจินดา. (2542). *การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหิน. (2548). *ข้อมูลพื้นฐานของการบริหารงานอำเภอหัวหิน*. ประจวบคีรีขันธ์: เทศบาลอำเภอหัวหิน.
- Gibbs, Johnie Elizabeth. (2003). *An online professional development program for K -12 teachers: Measures of effectiveness*. Proquest Dissertations and Theses 2003. Section 0004, part 0710, 204 pages. (Ph.D. dissertation). United States Alabama: the University of Alabama. Publication Number: AAT.
- Hanson, David K. (2003). *An index to measure trainers' attitudes about conducting training evaluations*. Proquest Dissertations and Theses 2003. Section 0320, part 0516, 103 pages. (Ed.D. dissertation). United States Idaho: Idaho state University. Publication Number: AAT.
- Krejcie, Robert V. ;& and Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Kent, Andrea Moore. (2002). *An evaluation of the reading Comprehension Strategies Module of the Alabama Reading Initiative with elementary school in southwest Alabama*. Proquest Dissertations and Theses 2002. Section 0491, part 0530, 227 pages. (Ph.D. dissertation). United States Alabama: University of South Alabama. Publication Number: AAT.
- Kirkpatrick, Donald L. (September .1978). "Evaluating In – House Training Program" *Training and Development Journal*. 32 (9).
- Kim, IL Young. (2006). *Evaluating an Instructor Training Program in a Church Setting*. Proquest Dissertations and Theses 2006. Section 0208, Part 0525. (Ed.U. dissertation). California: University of Southern California.

- Lockwood, Sandra L. (2001). *Enhancing employee development: Development and testing of a new employee orientation protocol*. Proquest Dissertations and Theses 2001. Section 0379, part 0624, 166 pages. (Psy.D. dissertation). United States California School of Professional Psychology San Diego. Publication Number: AAT.
- Marie. (2000). *Online training: An evaluation of the effectiveness and efficiency of training law enforcement personnel over the Internet*. Proquest Dissertations and Theses 2000. Section 0459, part 0624, 190 pages. Ph.D. (online) The University of Nebraska Lincoln. Publication Number: AAT.
- Mutwiri, Betty. (2005). *Building the next generation of leaders: An evaluation of the City of Saskatoon's management development program*. Proquest Dissertations and Theses 2005. Section 1313, part 0454, 101 pages. (M.A. dissertation). Canada: Royal Roads University. Publication Number: AAT.
- Rouse, Donald Elliott. (2001). *An investigation of the outcomes of short-term diversity training*. Proquest Dissertations and Theses 2001. Section 0077, part 0516. (Ed.D. dissertation). United States Georgia: University of Gorgia. Publication Number: AAT.
- Scott, Heather. (2003). *Evaluating and improving performance in a regional employment center*. Proquest Dissertations and Theses 2003. Section 1367, part 0516, 90 pages. (M.Ad. dissertation). Canada: St. Francis Xavier University. Publication Number: AAT.
- Wallace, Jonathan Mozingo. (2006). *The relationship of leadership behaviors with follower performance: A study of alternative schools*. Proquest Dissertations and Theses 2006. Section 1058, part 0514, 186 pages. (Ph.D. dissertation). United States Virginia: Regent University.
- Yaw, Dorothy Carole. (2005). *An Evaluation of e-learning in industry at Level Three based upon the Kirkpatrick model*. Proquest Dissertations and Theses 2005. Section 0094, part 0710, 136 pages. (Ph.D. dissertation). United States Indiana: Indiana State University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถาม ชุดที่ 1

เรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ  
เพื่อแก้ปัญหาคความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

.....  
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับวิทยากร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของกลุ่มแม่บ้านที่เข้า  
รับการฝึกอบรม โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาคความยากจนอย่างยั่งยืน  
โครงการฝึกอบรมครบเครื่องเรื่องพืช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง  
คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับและ  
จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

นางสาวเกศยา ยงภูมิพุกธา  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นตำแหน่ง และ  
ประสบการณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. ตำแหน่ง

- ☐ ครูวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
- ☐ ครูศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
- ☐ พัฒนาการตำบลหนองพลับ

2. ประสบการณ์

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ โดยติดตามพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งขณะการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- |   |         |                                                |
|---|---------|------------------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด  
ซึ่งได้จากการติดตามพฤติกรรม ในการทำงานที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านมา  
ขณะฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

[illegible]



## แบบสอบถาม ชุดที่ 2

เรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ  
เพื่อแก้ปัญหาคความยากจนอย่างยั่งยืน ของกลุ่มแม่บ้าน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการอบรม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม

ตอนที่ 2 การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อ  
แก้ปัญหาคความยากจนอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง  
คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อ  
ท่านแต่ประการใด

นางสาวเกศยา ยงภูมิพุกธา  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25-30 ปี

☐ 31-35 ปี

☐ มากกว่า 35 ปี

2. รายได้ ต่อ ปี

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐ 10,000 - 15,000 บาท

☐ มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** การประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

**ด้านที่ 1 ปฏิกริยาตอบสนอง**

การที่ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน “ครบเครื่องเรื่องพิธี” ท่านมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ระดับใด

| ปฏิกริยาตอบสนอง                                                            | ระดับความพึงพอใจ |     |         |      |            |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                            | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. ท่านพึงพอใจหลักสูตรการฝึกอบรม “ ครบเครื่องเรื่องพิธี”                   |                  |     |         |      |            |
| 2. เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง                |                  |     |         |      |            |
| 3.วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระในหลักสูตร           |                  |     |         |      |            |
| 4. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม |                  |     |         |      |            |
| 5. เอกสารประกอบการอบรมเหมาะสม มีประโยชน์และครอบคลุมเนื้อหาการฝึกอบรม       |                  |     |         |      |            |
| 6. สถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม                                        |                  |     |         |      |            |
| 7.ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม                                        |                  |     |         |      |            |
| 8.ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการฝึกอบรม                                    |                  |     |         |      |            |
| 9. การอำนวยความสะดวกทั้ง ด้านอาหาร เครื่องดื่ม อาหารว่าง                   |                  |     |         |      |            |
| 10. ความพึงพอใจในการอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม       |                  |     |         |      |            |

## ด้านที่ 2 การเรียนรู้

การที่ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน “ครบเครื่องเรื่องพิธี” ท่านได้รับความรู้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่อบรมต่อไปนี้ในระดับใด

| การเรียนรู้                                                                  | ขณะฝึกอบรม |     |         |      |            | หลังฝึกอบรม |     |         |      |            |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|---------|------|------------|-------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                              | มากที่สุด  | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด   | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1.หลักการการดำเนินงานครบเครื่องเรื่องพิธี                                    |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 2. ความรู้ในการจัดดอกไม้สดและดอกไม้แห้งในงานพิธีต่าง ๆ                       |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 3. การจัดการธุรกิจเช่าเต็นท์ โต๊ะ เก้าอี้เครื่องเสียง และการคิดราคางานบริการ |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 4. ความรู้ในการทำอาหารว่าง                                                   |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 5. ทักษะในการตกแต่งอาหาร                                                     |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 6. เทคนิคการจัดโต๊ะอาหาร (โต๊ะจีนไฮเทค)                                      |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 7. ความรู้ในการทำอาหารโต๊ะจีน                                                |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 8. การมีมนุษยสัมพันธ์ในงานบริการ                                             |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 9. มารยาทในการเสิร์ฟอาหาร                                                    |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 10. การมีทัศนคติที่ดีในการบริการ                                             |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |

## ด้านที่ 3 พฤติกรรม

ท่านคิดว่าการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ ท่านมีความชำนาญ ความสามารถในการนำไปปฏิบัติต่อไปนี้ ในระดับใด

| พฤติกรรม                                                                            | ขณะฝึกอบรม |     |         |      |            | หลังฝึกอบรม |     |         |      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|---------|------|------------|-------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                     | มากที่สุด  | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด   | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1.การนำความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดโต๊ะอาหารไปใช้ในการปฏิบัติงาน                    |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 2. สามารถจัดดอกไม้สด และดอกไม้แห้งในงานพิธีต่างๆได้                                 |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 3. ทำของชำร่วยงานมงคลและอวมงคลได้                                                   |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 4. สามารถผูกผ้าตาม เต็นท์ กำแพง ระเบียบ สถานที่ต่างๆในงานพิธีได้                    |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 5. สามารถทำอาหารว่างได้                                                             |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 6. สามารถทำอาหารโต๊ะจีนได้อย่างชำนาญ                                                |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 7. ตกแต่งจานอาหาร ในการจัดงานเลี้ยงต่างๆ ได้                                        |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 8. สามารถปฏิบัติตามมารยาทในการเสิร์ฟอาหาร                                           |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 9. สามารถจัดการธุรกิจเช่าเต็นท์ โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องเสียง และการคิดราคาค่าบริการได้ |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |
| 10. มีจิตวิทยาการบริการ และมนุษยสัมพันธ์ ในการบริการลูกค้า                          |            |     |         |      |            |             |     |         |      |            |

ด้านที่ 4 ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

ท่านคิดว่าจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ส่งผลดีต่อกลุ่มแม่บ้านในข้อต่อไปนี้  
อยู่ในระดับใด

| ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร                                                                             | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
| 1. กลุ่มแม่บ้านมีอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้สูงขึ้น                                                  |           |     |         |      |            |
| 2. กลุ่มแม่บ้านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น                                                         |           |     |         |      |            |
| 3. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มแม่บ้าน ทำให้เกิดการยอมรับและสามัคคีในชุมชน                      |           |     |         |      |            |
| 4. การประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินการของกลุ่มแม่บ้าน                          |           |     |         |      |            |
| 5. การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารจัดการวางแผนธุรกิจในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มแม่บ้าน |           |     |         |      |            |
| 6.การบริหารจัดการของกลุ่มแม่บ้าน มีการแบ่งหน้าที่เป็นระบบตามความถนัดและความสนใจของบุคลากร           |           |     |         |      |            |
| 7.มีการวางแผนในการพัฒนาธุรกิจของกลุ่มแม่บ้านในด้านต่างๆ                                             |           |     |         |      |            |
| 8. กลุ่มแม่บ้านมีการพัฒนาอาชีพงานครบเครื่องเรื่องพิธีงานต่อเนื่อง                                   |           |     |         |      |            |
| 9. กลุ่มแม่บ้านได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                  |           |     |         |      |            |
| 10. การฝึกอบรมครั้งนี้มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริหารงานของกลุ่มแม่บ้าน                            |           |     |         |      |            |

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- |                                      |                                                                         |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 1. อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ | อาจารย์ประจำ ภาควิชา<br>การบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. นายสุรศักดิ์ ศรีน้อย              | ผู้อำนวยการ<br>วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล                              |
| 3. นางแก้วกานต์ ภูมิศรีแก้ว          | ครูชำนาญการพิเศษ<br>วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล                         |
| 4. นางสาวเสาวนีย์ พานิชโยวาท         | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ                                               |
| 5. นางสาวสุธิกานต์ แยมนิล            | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน<br>อำเภอหัวหิน                      |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                        |                                                                                         |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล          | นางสาวเกศยา ยงภูมิพุทธา                                                                 |
| วัน เดือน ปีเกิด       | 9 เมษายน 2502                                                                           |
| สถานที่เกิด            | จังหวัดเพชรบุรี                                                                         |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน    | บ้านพักครู วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล<br>อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์            |
| ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน | ครูวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล                                                          |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน   | วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล<br>อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110                 |
| ประวัติการศึกษา        |                                                                                         |
| พ.ศ. 2517              | มัธยมศึกษา<br>โรงเรียนท่ายางวิทยา                                                       |
| พ.ศ. 2523              | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคหกรรมศาสตร์<br>วิทยาเขตพระนครใต้                       |
| พ.ศ. 2529              | คหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป<br>วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา              |
| พ.ศ. 2551              | การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร |