

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์การประเมินโครงการฝึกอบรมในประเทศไทย ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ส่วนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของการประเมินโครงการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรม พร้อมกันนั้นได้เปรียบเทียบสถานภาพของการประเมินโครงการฝึกอบรม และปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรม ระหว่างโครงการฝึกอบรมของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ด้วย โดยได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารการประเมินโครงการฝึกอบรม ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม และนักประเมินโครงการฝึกอบรมของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในปี 2523

รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของการประเมินโครงการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 7 ตอนคือ

1.1 ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภูมิหลังของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบถามสำหรับผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในตอนที่ 1 จำนวน 246 ฉบับ จากผู้บริหาร 352 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 ซึ่งผลในการวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1.1.1 ภูมิหลังด้านเพศของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ปรากฏ

ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงภูมิลักษณ์ด้านเพศของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม  
จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

เพศ	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	79	38.92	14	46.67	3	23.08	96	39.02
หญิง	124	61.08	16	53.33	10	76.92	150	60.98
รวม	203	$\chi^2 = 9.976^{**}$	30	$\chi^2 = 0.134$	13	$\chi^2 = 3.77$	246	$\chi^2 = 11.854^{***}$

\*\* p < .01

\*\*\* p < .001

การร้อยละในตารางที่ 2 แสดงว่า โดยส่วนรวมร้อยละ 60.98 ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมเป็นหญิง เมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของ เอกชนและหน่วยงานของรัฐบาลผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นหญิง ส่วนในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจการร้อยละของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมชายและหญิงใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของผู้บริหารโครงการชายต่อหญิงพบว่า โดยส่วนรวมมีสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมเป็นหญิงมากกว่าชายอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานผลก็ปรากฏเช่นเดียวกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานรัฐบาล สำหรับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจและเอกชนปรากฏว่า สัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมชายต่อหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.1.2 ภูมิลักษณ์ด้านอายุของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ปรากฏ

ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงภูมิลักษณ์อายุของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม  
จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

อายุ	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	6	2.96	2	6.67	2	15.39	10	4.07
26 - 35 ปี	116	57.14	9	30.00	10	76.92	135	54.88
สูงกว่า 35 ปี	81	39.90	19	63.33	1	7.69	101	41.05
รวม	203	$\chi^2_{(2)} = 33.34^{***}$	30	$\chi^2_{(2)} = 14.6^{***}$	13	$\chi^2_{(2)} = 11.24^{**}$	246	$\chi^2_{(2)} = 101.878^{***}$

\*\* p < .01

\*\*\* p < .001

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วร้อยละ 54.88 ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีอายุระหว่าง 26-35 ปี ซึ่ง เมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานปรากฏว่า ในหน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานของ เอกชน ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ส่วนในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจนั้น ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 35 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละช่วงอายุพบว่า โดยส่วนรวมมีสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละช่วงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานผลก็ปรากฏเช่นเดียวกับโดยส่วนรวมทั้งหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน มีชั้นอายุของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมโดยส่วนรวมคือ 33.5 ปี

1.1.3 ภูมิลักษณ์คุณวุฒิทางการศึกษา และแหล่งความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรมของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แสดงภูมิหลังด้านคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโครงการ  
ฝึกอบรมจำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณวุฒิทาง การศึกษา	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	7.39	5	16.67	0	00.00	20	8.13
ปริญญาตรี	109	53.69	12	40.00	3	23.08	124	50.41
ปริญญาโท	79	38.92	13	43.33	10	76.92	102	41.46
รวม	203	$\chi^2=68.13$ ***	30	$\chi^2=3.8$	13	$\chi^2=12.164$ **	246	$\chi^2=73.268$ ***

\*\* p < .01

\*\*\* p < .001

การร้อยละในตารางที่ 4 แสดงว่าโดยส่วนรวมร้อยละ 50.41 ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของรัฐบาลผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ส่วนในหน่วยงานของ เอกชนผู้บริหารโครงการฝึกอบรมทุกคนมีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท แต่ในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจนั้นการร้อยละของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมระหว่างคุณวุฒิทั้งสามระดับพบว่า โดยส่วนรวมสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละระดับของคุณวุฒิแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานผลก็ปรากฏ เช่นเดียวกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานของ เอกชน สำหรับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจนั้นสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละระดับคุณวุฒิไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 แสดงภูมิหลังด้านแหล่งความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรมของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม

แหล่งความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรม	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน						รวม (n=246)	
	รัฐบาล (n=203)		รัฐวิสาหกิจ (n=30)		เอกชน (n=13)		ความถี่	ร้อยละ
1. ก่อนทำงานเคยเรียน								
วิชาการศึกษา								
การเมื่อยังเป็นนักศึกษา	74	36.45	21	70.00	10	76.92	105	46.68
2. ระหว่างทำงานได้รับ								
การอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ	145	71.42	24	80.00	9	69.23	178	42.36
ระหว่างทำงานศึกษาด้วยตนเองจากหนังสือหรือเอกสารต่างๆ ทาง								
การประเมินโครงการ	109	93.54	28	93.33	13	100.00	231	93.90
3. จากประสบการณ์	33	16.25	4	13.33	0	0.00	37	15.04
4. ไม่มีความรู้ทางการประเมินโครงการ								
เลย	10	4.92	1	3.33	0	0.00	11	4.47

ค่าร้อยละในตารางที่ 5 แสดงว่าโดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรมได้รับความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรมในระหว่างทำงาน (ได้รับการอบรมและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง) เป็นจำนวนสูงสุดมากกว่าผู้บริหารโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความรู้ทางการประเมินโครงการก่อนทำงาน (เคยเรียนวิชาการประเมินโครงการเมื่อยังเป็นนักศึกษา) และก็เป็นเช่นเดียวกันกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ และเอกชน

1.1.4 ภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการบริหารโครงการฝึกอบรมและชนิดของงานที่ทำของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 6 และตารางที่ 7

ตารางที่ 6 แสดงภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการบริหารโครงการฝึกอบรมของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมประจำแผนกตามประเภทของหน่วยงาน

ประสบการณ์ในการบริหารโครงการฝึกอบรม	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน	รวม				
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
น้อยกว่า 3 ปี (น้อย)	71	34.98	3	10.00	3	23.08	77	31.30
3 - 5 ปี (ปานกลาง)	83	40.88	10	33.34	9	69.23	102	41.46
6 - 8 ปี (สูง)	25	12.32	4	13.33	1	7.69	30	12.20
มากกว่า 8 ปี (สูงมาก)	24	11.82	13	43.33	0	0.00	37	15.04
รวม	203	$\chi^2=5.739^{***}$	30	$\chi^2=9.199^*$	13	$\chi^2=15.00^{**}$	246	$\chi^2=56.472^{***}$

\* p < .05

\*\* p < .01

\*\*\* p < .001

ค่าร้อยละในตารางที่ 6 แสดงว่าโดยส่วนรวมแล้วร้อยละ 41.46 ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการบริหารโครงการฝึกอบรมระหว่าง 3 - 5 ปี (ปานกลาง) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานปรากฏว่า ในหน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานของเอกชน ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารโครงการฝึกอบรมระหว่าง 3 - 5 ปี (ปานกลาง) ส่วนในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจนั้น ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 8 ปี (สูงมาก) เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมระหว่างแต่ละช่วงของประสบการณ์พบว่า โดยส่วนรวมสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละช่วงของประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานผลลัพธ์ปรากฏ เช่นเดียวกับโดย

ส่วนรวมทั้งหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน และโดยส่วนรวมโดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการบริหารโครงการฝึกอบรม 4.16 ปี และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06

ตารางที่ 7 แสดงภูมิหลังด้านชนิดของงานบริหารโครงการฝึกอบรมที่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมทำอยู่ จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ชนิดของงานที่ทำ	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานหลัก(ทำเป็นประจำ)	95	46.80	21	70.00	12	92.31	128	52.03
งานรอง(ทำเป็นครั้งคราว)	108	53.20	9	30.00	1	7.69	118	47.97
รวม	203	$\chi^2=0.832$	30	$\chi^2=4.8^*$	13	$\chi^2=9.308^{**}$	246	$\chi^2=0.406$

\* p < .05

\*\* p < .01

การร้อยละในตารางที่ 7 แสดงว่า โดยส่วนรวมร้อยละ 52.03 ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมทำงานบริหารโครงการฝึกอบรมเป็นงานหลัก เพื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของเอกชน ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ทำงานบริหารโครงการฝึกอบรมเป็นงานหลัก ส่วนในหน่วยงานของรัฐบาลการร้อยละของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมที่ทำงานบริหารโครงการฝึกอบรมเป็นงานหลักและที่ทำเป็นงานรอง ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมที่ทำเป็นงานหลักต่อที่ทำเป็นงานรองพบว่า โดยส่วนรวมสัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมที่ทำเป็นงานหลักต่อที่ทำเป็นงานรองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานผลลัพธ์ปรากฏ เช่นเดียวกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของรัฐบาล

สำหรับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจและเอกชนปรากฏว่า สัดส่วนของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมที่ทำเป็นงานหลักคือที่ทำเป็นงานรองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ สัดส่วนผู้บริหารโครงการฝึกอบรมในรัฐวิสาหกิจและเอกชนทำงานบริหารโครงการฝึกอบรมเป็นงานหลักมากกว่าทำเป็นงานรอง

#### 1.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของนักประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติของนักประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบถามสำหรับนักประเมินโครงการฝึกอบรมในตอนที่ 1 จำนวน 184 ฉบับ จากนักประเมินโครงการฝึกอบรม 352 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 ซึ่งผลการวิเคราะห์ทัศนคติของนักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

##### 1.2.1 ทัศนคติด้านเพศของนักประเมินโครงการฝึกอบรม

ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงทัศนคติด้านเพศของนักประเมินโครงการฝึกอบรม  
จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

เพศ	นักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	25	16.56	14	60.87	2	20.00	41	22.28
หญิง	126	83.44	9	39.13	8	80.00	143	77.72
รวม	151	$\chi^2=67.556^{***}$	23	$\chi^2=1.087$	10	$\chi^2=3.6$	184	$\chi^2=56.543^{***}$

\*\*\* p < .001

การร้อยละในตารางที่ 8 แสดงว่า โดยส่วนรวมร้อยละ 77.72 นักประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นหญิง เมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วย



งานของ เอกชนและหน่วยงานของรัฐบาล นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เป็นหญิง ในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจนั้น นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นชาย เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมชายต่อหญิง พบว่า โดยส่วนรวมมีสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นหญิงมากกว่าชาย อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงาน ผลก็ปรากฏเช่นเดียวกัน โดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของรัฐบาล สำหรับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ และเอกชนปรากฏว่า สัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมชายต่อหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.2.2 ภูมิหลังด้านอายุของนักประเมินโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงภูมิหลังด้านอายุของนักประเมินโครงการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

อายุ	นักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	9	5.96	0	0.00	3	30.00	12	6.52
26 - 35 ปี	92	60.93	6	26.09	5	50.00	103	55.98
สูงกว่า 35 ปี	50	33.11	17	73.91	2	20.00	69	39.50
รวม	151	$\chi^2=68.441$ ***	23	$\chi^2=19.383$ ***	10	$\chi^2=1.402$	184	$\chi^2=68.949$ ***

\*\*\*  $p < .001$

การร้อยละในตารางที่ 9 แสดงว่า โดยส่วนรวมแล้วร้อยละ 55.98 นักประเมินโครงการฝึกอบรมมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานปรากฏว่า ในหน่วยงานของรัฐบาล และหน่วยงานของเอกชน นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ส่วนในหน่วยงาน

ของรัฐวิสาหกิจนั้น นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 35 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมระหว่างแต่ละช่วงอายุพบว่า โดยส่วนรวมสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละช่วงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานผลก็ปรากฏเป็นเช่นเดียวกันโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ สำหรับหน่วยงานของเอกชนปรากฏว่า สัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละช่วงอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ มีขั้วฐานอายุของนักประเมินโครงการฝึกอบรมคือ 31 ปี

1.2.3 ภูมิหลังด้านคุณวุฒิทางการศึกษาและความรู้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมของนักประเมินโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 10 ตารางที่ 11 ตารางที่ 12 และตารางที่ 13

ตารางที่ 10 แสดงภูมิหลังด้านคุณวุฒิทางการศึกษาของนักประเมินโครงการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณวุฒิทางการศึกษา	นักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	93	61.59	13	56.52	3	30.00	109	59.24
ปริญญาโท	58	38.41	10	43.48	7	70.00	75	40.76
รวม	151	$\chi^2=8.113^{**}$	23	$\chi^2=0.391$	10	$\chi^2=1.6$	184	$\chi^2=6.283^*$

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

ค่าร้อยละในตารางที่ 10 แสดงว่า โดยส่วนรวมร้อยละ 59.24 นักประเมินโครงการฝึกอบรมมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจนั้น นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่

มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ส่วนในหน่วยงานของเอกชน นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีต่อที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทพบว่า โดยส่วนรวมมีสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีมากกว่าที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงาน ผลก็ปรากฏเช่นเดียวกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของรัฐบาล สำหรับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจและเอกชนปรากฏว่า สัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีต่อที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 11 แสดงภูมิหลังด้านแหล่งความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรมของนักประเมินโครงการฝึกอบรม

แหล่งความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรม	นักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล(n=151)		รัฐวิสาหกิจ(n=23)		เอกชน(n=10)		รวม(n=184)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ก่อนทำงานเคยเรียนวิชาการประเมินโครงการ								
เมื่อยังเป็นนักศึกษา	61	40.26	14	69.90	7	70.00	82	44.57
2. ระหว่างทำงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ	83	54.78	18	78.30	7	70.00	108	58.70
ระหว่างทำงานศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารต่าง ๆ								
ทางการประเมินโครงการ	141	93.06	21	91.35	10	100.00	172	93.48
3. จากประสบการณ์	5	3.30	1	4.35	0	0.00	6	3.26

ค่าร้อยละในตารางที่ 11 แสดงว่าโดยส่วนรวมนักประเมินโครงการฝึกอบรมได้รับความรู้ทางการประเมินโครงการในระหว่างทำงาน (ได้รับการอบรมและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง) เป็นจำนวนสูงสุดมากกว่านักประเมินโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความรู้ทางการประเมินโครงการก่อนทำงาน (เคยเรียนวิชาการประเมินโครงการเมื่อยังเป็นนักศึกษา) และก็เป็นเช่นเดียวกันกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

ตารางที่ 12 แสดงภูมิหลังด้านระดับความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรม

ระดับความรู้ทางการประเมินโครงการ	นักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	16	10.59	9	39.13	4	40.00	29	15.76
ปานกลาง	94	62.25	13	56.52	6	60.00	113	61.41
ไม่ดี	41	27.16	1	4.35	0	0.00	42	22.83
รวม	151	100.00	23	100.00	10	100.00	184	100.00

ค่าร้อยละในตารางที่ 12 แสดงว่าโดยเฉลี่ยนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าคุณเองมีความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 1.93$ ,  $S.D = 1.12$ ) และก็เป็นเช่นเดียวกันกับโดยส่วนรวมในกรณีทั้งของหน่วยงานของรัฐบาล หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ และเอกชน

สำหรับผลการวิเคราะห์ความต้องการความรู้ทางการประเมินโครงการเพิ่มเติมของนักประเมินโครงการฝึกอบรม ที่มีความคิดเห็นว่าคุณมีความรู้ทางการประเมินอยู่ในระดับปานกลางและไม่ดีรวม 155 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงความต้องการความรู้ทางการประเมินโครงการฝึกอบรมเพิ่มเติม  
ของนักประเมินโครงการฝึกอบรม

ความรู้ทางการประเมิน โครงการฝึกอบรมที่ต้อ- งการเพิ่มเติม	นักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล (n=135)		รัฐวิสาหกิจ (n=14)		เอกชน (n=6)		รวม (n=155)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
การวิเคราะห์โครงการ	55	40.74	2	14.28	1	16.66	58	37.42
การเขียนโครงการประเมิน	40	29.63	1	7.14	1	16.66	42	27.10
การออกแบบการประเมิน และเทคนิควิธีการประเมิน	92	68.15	10	71.40	4	66.64	106	68.39
การสร้างแบบสอบถามวัดความ รู้ความเข้าใจ(การเรียนรู้)	61	45.18	8	57.12	4	66.64	73	47.10
วิธีติดตามผลการปฏิบัติงาน	78	57.77	8	57.12	4	66.64	90	58.06
การสร้างแบบวัดทัศนคติ และคุณค่า	53	39.25	7	49.98	3	49.98	63	40.65
การสร้างแบบวัดพฤติกรรม การทำงาน	81	60.00	9	64.26	5	83.30	95	61.29
การวิเคราะห์ข้อมูล	75	55.55	6	42.84	3	49.98	84	54.19
การเขียนรายงานผลการ ประเมิน	56	41.48	2	14.28	0	0.00	58	37.42

ค่าร้อยละในตารางที่ 13 แสดงว่าโดยส่วนรวมร้อยละ 68.39 นักประเมินโครงการ  
ฝึกอบรมต้องการความรู้เพิ่มเติมในการออกแบบการประเมิน และเทคนิควิธีการประเมินเป็นจำนวน  
สูงสุด และก็เป็นเช่นเดียวกันกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของ รัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ สำหรับ  
หน่วยงานของ เอกชนนั้นนักประเมินโครงการฝึกอบรมต้องการความรู้ในการสร้างแบบวัดพฤติกรรม  
การทำงาน ร้อยละ 83.30 เป็นจำนวนสูงสุด

1.2.4 ภูมิหลังค่านับประสบการณ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรมและชนิดของ  
งานที่ทำของนักประเมินโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 14 และตารางที่ 15

ตารางที่ 14 แสดงภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการประเมินโครงการ  
ฝึกอบรมของนักประเมินโครงการฝึกอบรม จำแนกตาม  
ประเภทของหน่วยงาน

ประสบการณ์ในการ ประเมินโครงการฝึกอบรม	นักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี (น้อย)	52	34.44	2	8.70	3	30.00	57	30.98
3 - 5 ปี (ปานกลาง)	67	44.37	7	30.43	5	50.00	79	42.93
6 - 8 ปี (สูง)	23	15.23	11	47.83	2	20.00	36	19.57
มากกว่า 8 ปี (สูงมาก)	9	5.96	3	13.04	0	0.00	12	6.52
รวม	151	$\chi^2=55.702^{***}$	23	$\chi^2=8.826^*$	10	$\chi^2=5.2$	184	$\chi^2=53.608^{***}$

\*  $p < .05$

\*\*\*  $p < .001$

การร้อยละในตารางที่ 14 แสดงว่า โดยส่วนรวมร้อยละ 42.93 นักประเมินโครงการโครงการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรมระหว่าง 3 - 5 ปี (ปานกลาง) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานปรากฏว่า ในหน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานของเอกชน นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 3 - 5 ปี (ปานกลาง) ส่วนในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจนั้น นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 6 - 8 ปี (สูง) เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมระหว่างแต่ละช่วงของประสบการณ์พบว่า โดยส่วนรวมสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมในแต่ละช่วงของประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานก็ปรากฏ เช่นเดียวกับโดยส่วนรวมในกรณีของหน่วยงานของ

รัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ สำหรับหน่วยงานของ เอกชนสัดส่วนของนักประ เภ็นโครงการ ฝึกอบรม ในแต่ละช่วงของประ สบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และโดย ส่ว นรวมโดย เฉลี่ยแล้วนักประ เภ็นโครงการฝึกอบรมมีประ สบการณ์ในการประ เภ็นโครง การฝึกอบรม 3.91 ปี และส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ตารางที่ 15 แสดงภูมิหลังค่านชนิคของงานประ เภ็นโครงการฝึกอบรม ที่นักประ เภ็นโครงการฝึกอบรมทำอยู่ จำแนกตามประ เภท ของหน่วยงาน

ชนิดของงาน ประ เภ็นโครงการ ฝึกอบรมที่ทำ	นักประ เภ็นโครงการฝึกอบรมในแต่ละประ เภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานหลัก(ทำเป็นประจำ)	68	45.03	13	56.52	7	70.00	88	47.83
งานรอง(ทำเป็นครั้งคราว)	82	54.97	10	43.48	3	30.00	96	52.17
รวม	151	$\chi^2=1.49$	23	$\chi^2=0.391$	10	$\chi^2=1.6$	184	$\chi^2=0.348$

ค่าร้อยละในตารางที่ 15 แสดงว่า โดยส่วนรวมร้อยละ 52.17 นักประ เภ็นโครงการฝึกอบรมทำงานประ เภ็นโครงการฝึกอบรมเป็นงานรอง เมื่อพิจารณาแต่ละ ประ เภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของรัฐบาล นักประ เภ็นโครงการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ทำงานประ เภ็นโครงการฝึกอบรมเป็นงานรอง ส่วนในหน่วยงานของรัฐ วิสาหกิจและหน่วยงานของ เอกชนนั้น นักประ เภ็นโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ทำงาน ประ เภ็นโครงการฝึกอบรมเป็นงานหลัก เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนของ

นักประเมินโครงการฝึกอบรมที่ทำงานประเมิน เป็นงานหลักคือที่ทำงานรองพบว่า โดยส่วนรวมสัดส่วนของนักประเมินโครงการฝึกอบรมที่ทำงานประเมิน เป็นงานหลักคือที่ทำงานรองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาความประเภของหน่วยงานผลก็ปรากฏ เช่นเดียวกับโดยส่วนรวมทั้งในกรณีของหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

### 1.3 ผลการวิเคราะห์ร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมจำนวน 246 คน ซึ่งรับผิดชอบโครงการฝึกอบรมจำนวน 965 โครงการจากโครงการฝึกอบรม 1260 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 76.59 ซึ่งผลการวิเคราะห์ร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรม  
จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ประเภทของ หน่วยงาน	โครงการฝึกอบรม จำนวน	โครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมิน จำนวน	ร้อยละ
รัฐบาล	721	634	87.93
รัฐวิสาหกิจ	188	176	93.62
เอกชน	56	53	94.64
รวม	965	863	89.43 $\bar{x} = 0.283$

ค่าร้อยละในตารางที่ 16 แสดงว่า โดยส่วนรวมร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมเป็น 89.43 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของ เอกชนมีร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมสูงที่สุดคือ ร้อยละ 94.64 เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนร้อยละของการประเมินโครงการฝึก



อบรมของหน่วยงานของรัฐบาลต่อหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจต่อหน่วยงานของเอกชนพบว่าสัดส่วนร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมของรัฐบาลต่อรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $Z = 0.893$ ) สัดส่วนร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจต่อเอกชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $Z = 0.915$ ) และสัดส่วนร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมของรัฐบาลต่อเอกชนก็ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ( $Z = 0.916$ ) นั่นคือสัดส่วนร้อยละของการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้ง 3 ประเภทของหน่วยงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

#### 1.4 ผลการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าน้ำหนักจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารการประเมินโครงการฝึกอบรมจำนวน 863 ฉบับ ซึ่งผลการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม	โครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมิน	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพื่อประเมินความก้าวหน้า	0	0
2. เพื่อประเมินผลรวมสรุป	863	100
3. เพื่อประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลรวมสรุป	0	0

ค่าร้อยละในตารางที่ 17 แสดงว่าโดยส่วนรวมโครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมินมีจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อประเมินผลรวมสรุปร้อยละ 100

#### 1.5 ผลการวิเคราะห์ประเภทของนักประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ประเภทของนักประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักประเมินโครงการฝึกอบรมจำนวน 184 คน ซึ่งรับผิดชอบในการประเมินโครงการฝึกอบรมจำนวน 863 โครงการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ประเภทของนักประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏผลดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมิน  
จำแนกตามประเภทของนักประเมินโครงการฝึกอบรม

ประเภทของนักประเมินโครงการฝึกอบรม	โครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมิน	
	จำนวน	ร้อยละ
1. นักประเมินภายในโครงการ	863	100
2. นักประเมินภายนอกโครงการ	0	0
3. นักประเมินภายในและนักประเมินภายนอกรวมกัน	0	0

การร้อยละในตารางที่ 18 แสดงว่า โดยส่วนรวมแล้วโครงการฝึกอบรม  
ที่ได้รับการประเมินนั้น ได้รับการประเมินโดยนักประเมินภายในโครงการร้อยละ 100

1.6 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการประเมินโครงการฝึกอบรม  
ในการวิเคราะห์ความสามารถในการประเมินโครงการฝึกอบรม  
นี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารการประเมินโครงการฝึกอบรมจำนวน 863  
ฉบับ และสัมภาษณ์นักประเมินโครงการฝึกอบรมจำนวน 184 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์  
ความสามารถในการประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงความสามารถในการประเมินโครงการฝึกอบรม  
จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ความสามารถในการ ประเมินโครงการ ฝึกอบรม	โครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมินในแต่ละประเภทของหน่วยงาน							
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน	รวม	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขึ้นประเมินปฏิบัติการ	634	100	176	100	53	100	863	100
2. ขึ้นประเมินการเรียนรู	57	8.99	21	11.93	8	15.09	86	9.97
3. ขึ้นประเมินพฤติกรรม	16	2.52	9	5.11	5	9.43	30	3.48
4. ขึ้นประเมินผลที่เกิดแก องค์กร	0	0.00	0	0.00	3	5.66	3	0.37
รวม	634	$\chi^2=250.298^{***}$	176	$\chi^2=230.47^{***}$	53	$\chi^2=107.772^{***}$	863	$\chi^2=241.61^{***}$

คำร้อยละในตารางที่ 19 แสดงว่าโดยส่วนรวมร้อยละ 100 โครงการฝึกอบรม  
ได้รับการประเมินถึงขั้นประเมินปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาแต่ละประเภทของหน่วยงานก็ปรากฏ  
ผลเช่นเดียวกันโดยส่วนรวม กล่าวคือ ส่วนใหญ่ประเมินปฏิริยามากกว่าประเมินอย่างอื่น ๆ

#### 1.7 ผลการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม  
นี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบถามสำหรับผู้บริหารโครงการฝึกอบรมตอนที่ 2 จำนวน  
246 ฉบับ และแบบถามสำหรับนักประเมินผลโครงการฝึกอบรมตอนที่ 2 จำนวน 184  
ฉบับ ซึ่งผลการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมจากความคิดเห็น  
ของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏผลดังตารางที่ 20



ตารางที่ 20 (ต่อ)

การใช้ประโยชน์ผลการประเมิน โครงการฝึกอบรม	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม				นักประเมินโครงการฝึกอบรม			
	$\bar{X}$	S.D	C.V	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	C.V	แปลความ
เสนอขออนุมัติแผนงานและ โครงการฝึกอบรมจากฝ่าย บริหาร	3.04	0.96	31.58	ปานกลาง	2.94	0.86	29.25	ปานกลาง
11. ช่วยให้ทราบถึงความ จำเป็นของการฝึกอบรม ที่จะมีต่อไป	3.98	0.97	24.37	มาก	3.79	0.99	26.12	มาก
12. ช่วยให้ทราบถึงการบรรลุ วัตถุประสงค์ของการฝึก อบรม	3.87	1.04	26.87	มาก	3.97	1.06	26.70	มาก
13. ช่วยในการตัดสินใจ สนับสนุน/ล้มเลิก โครงการ	3.44	0.76	22.09	ปานกลาง	3.24	0.79	24.37	ปานกลาง
14. ช่วยในการขอบประมาณ สนับสนุนโครงการ	3.29	0.92	27.96	ปานกลาง	2.71	0.85	31.37	ปานกลาง
รวมคะแนน	46.93	12.61	26.87	ปานกลาง	43.84	13.18	30.06	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 20 แสดงว่า โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรม มีความคิดเห็นค่อนข้างขัดแย้งกัน ( C.V > 20% ) ว่ามีการใช้ประโยชน์ผลการประเมิน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อซึ่งผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีทัศนคติค่อนข้างขัดแย้งกันว่า มีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมใน

ระดับ "มาก" ในการปรับปรุงนโยบายและแผนงานโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ปรับปรุงกิจกรรมวิธีการฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ช่วยให้ทราบถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมที่จะมีต่อไป และช่วยให้ทราบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม นอกนั้นแล้วมีการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในระดับปานกลาง ยกเว้นในการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัสดุและอาคารสถานที่นั้น ยังใช้ในระดับ "น้อย" สำหรับนักประเมินโครงการฝึกอบรมโดยส่วนรวมแล้ว มีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันว่า มีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับความเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความเห็นค่อนข้างขัดแย้งกันว่า มีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินในระดับ "มาก" ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ปรับปรุงกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ช่วยให้ทราบถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมที่จะมีต่อไป และช่วยให้ทราบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม นอกนั้นแล้วมีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินในระดับปานกลาง ยกเว้นในการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงค่านพัสดุและอาคารสถานที่ และในการปรับปรุงค่าการประชาสัมพันธ์ยังใช้ในระดับ "น้อย"

เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมรวมกันพบว่า โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความเห็นตรงกันว่า มีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินในระดับ "มาก" ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงกิจกรรมวิธีการฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ช่วยให้ทราบถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมที่จะมีต่อไป และช่วยให้ทราบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ส่วนในการปรับปรุงค่านพัสดุและอาคารสถานที่นั้น ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นตรงกันว่ามีการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในระดับ "น้อย" นอกจากนี้โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่างกันในเรื่อง การใช้ประโยชน์ผลการประเมินในการ

ปรับปรุงนโยบายและแผนงานโครงการฝึกอบรม และการปรับปรุงค่านการประชาสัมพันธ์ โดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรม เห็นว่า มีการใช้ประโยชน์ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมต่อคะแนนความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏผลว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรมในเรื่องการใช้ประโยชน์ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $z = 2.44$ ) แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการใช้ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัญหาในการใช้ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบถามสำหรับผู้บริหารโครงการฝึกอบรมตอนที่ 3 ชนิดมาตราส่วนประเมินค่าจำนวน 246 ฉบับ และจากแบบถามสำหรับนักประเมินโครงการฝึกอบรมตอนที่ 3 ชนิดมาตราส่วนประเมินค่าจำนวน 184 ฉบับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัญหาในการใช้ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมจากความความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏผลดังตารางที่ 21





ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัญหาในการใช้ผลการประเมิน โครงการฝึกอบรม	ความคิดเห็น							
	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม				นักประเมินโครงการฝึกอบรม			
	$\bar{X}$	S.D	C.V	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	C.V	แปลความ
ความนึกคิดจากประสบ การณ์ของผู้บริหาร	2.92	0.99	33.90	ปานกลาง	3.25	0.57	17.54	ปานกลาง
8. ผลการประเมินสาขา ไม่สามารถช่วยในการ ตัดสินใจใดที่หนึ่งที่	3.19	0.64	20.06	ปานกลาง	2.74	0.94	34.31	ปานกลาง
9. ผลการประเมินใช้ประโยชน์ ใดไม่คุ้มค่าใช้จ่ายและ เวลาที่เสียไป	2.85	0.77	27.02	ปานกลาง	2.72	0.76	27.94	ปานกลาง
10. ผลการประเมินไม่ครอบคลุม ไม่ครบถ้วนและไม่เพียงพอ ที่จะให้ข้อเสนอแนะในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรม	3.27	0.88	26.91	ปานกลาง	3.33	0.73	21.92	ปานกลาง
11. ผลการประเมินทำให้ทราบ เพียงสถานการณ์และปัญหา โดยทั่วไปของการฝึก อบรมแต่ไม่ได้เสนอแนะวิธี แก้ปัญหาดังกล่าวให้กระจ่าง ชัด	4.28	0.53	12.38	มาก	4.11	0.67	16.30	มาก
12. รายงานผลการประเมิน ใช้ภาษาวิชาการมากเกินไป	2.73	1.01	36.99	ปานกลาง	2.66	0.95	35.71	ปานกลาง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัญหาในการใช้ผลการประเมิน โครงการฝึกอบรม	ความคิดเห็น							
	ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม				นักประเมินโครงการฝึกอบรม			
	$\bar{X}$	S.D	C.V	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	C.V	แปลความ
13. รายงานผลการประเมิน ไม่กระชับ ไม่สนใจใ้ให้อ่าน	2.81	0.95	33.81	ปานกลาง	2.79	0.73	26.16	ปานกลาง
14. ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม มีโครงการฝึกอบรมที่จะ ต้องทำตามอีกมากมาย อย่างรีบด่วนจนไม่มีเวลาที่ จะศึกษาผลการประเมินให้ ละเอียดและนำไปปรับปรุง โครงการฝึกอบรมได้	3.26	0.74	22.70	ปานกลาง	3.44	0.91	26.45	ปานกลาง
รวมคะแนน	43.89	11.51	26.22	ปานกลาง	42.90	10.97	25.57	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 21 แสดงว่า โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรม มีความคิดเห็นค่อนข้างขัดแย้งกันว่า มีปัญหาในการใช้ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อซึ่งผู้บริหารโครงการฝึกอบรม มีทัศนะที่สอดคล้องกันคือ (C.V > 20%) ว่ามีปัญหาในการใช้ผลการประเมินในระดับ "มาก" ในข้อที่ว่า ผลการประเมินทำให้ทราบเพียงสถานภาพและปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ของการฝึกอบรม แต่มิได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวให้กระจ่างชัด นอกนั้นแล้วมี ปัญหาในการใช้ผลการประเมินในระดับปานกลาง สำหรับนักประเมินโครงการฝึกอบรม โดยส่วนรวมแล้วมีความเห็นค่อนข้างขัดแย้งกันว่า มีปัญหาในการใช้ผลการประเมินในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับความเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ นักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีปัญหาในการใช้ผลการประเมินในระดับ "มาก" ในข้อที่ว่า ผลการประเมินทำให้ทราบเพียงสถานภาพและปัญหาโดยทั่ว ๆ ไปของการฝึกอบรม แต่มิได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวให้กระจ่างชัด นอกนั้นแล้วมีปัญหาในการใช้ผลการประเมินในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมรวมกันพบว่า โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นตรงกันว่า มีปัญหาในการใช้ผลการประเมินในระดับ "มาก" ในข้อที่ว่า ผลการประเมินทำให้ทราบเพียงสถานภาพและปัญหาโดยทั่ว ๆ ไปของการฝึกอบรม แต่มิได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวให้กระจ่างชัด นอกนั้นก็มีความคิดเห็นตรงกันว่า มีปัญหาในการใช้ผลการประเมินในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรม เห็นว่ามีปัญหาในการใช้ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมต่อคะแนนความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรมในเรื่องปัญหาในการใช้ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $z = 0.90$ )

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบถามสำหรับนักประเมินโครงการฝึกอบรมตอนที่ 4 ชนิดมาตราส่วนประเมินค่าจำนวน 184 ฉบับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมจากความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมจากความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรม

ปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรม	ความคิดเห็นของ นักประเมินโครงการฝึกอบรม			
	$\bar{x}$	S.D	C.V	แปลความ
1. ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยตรง	3.41	0.48	14.08	ปานกลาง
2. ไม่ไ้ทำงานประเมินโครงการฝึกอบรมด้วยใจรักแต่ต้องทำเพราะความจำเป็นบางประการ	2.75	1.02	37.09	ปานกลาง
3. ขาดความรู้ในการวิเคราะห์โครงการ	3.31	0.55	16.62	ปานกลาง
4. ขาดความรู้ในการเขียนโครงการประเมิน	3.23	0.71	21.98	ปานกลาง
5. ขาดความรู้ในการออกแบบการประเมินและเทคนิควิธีการประเมิน	3.44	0.59	17.15	ปานกลาง
6. ขาดความรู้ในการสร้างแบบสอบถามวัดความรู้ความเข้าใจ (การเรียนรู้)	3.43	0.63	18.37	ปานกลาง
7. ขาดความรู้ในวิธีติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.51	0.42	11.97	ปานกลาง
8. ขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดทัศนคติและคุณค่า	3.69	0.68	18.43	มาก
9. ขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดเหตุการณ์การทำงาน	3.71	0.64	17.25	มาก
10. ขาดความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	3.31	0.59	17.82	ปานกลาง
11. ขาดความรู้ในการเขียนรายงานผลการประเมิน	2.92	0.98	33.56	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรม	ความคิดเห็นของ นักประเมินโครงการฝึกอบรม			
	$\bar{X}$	S.D	C.V	แปลความ
12. ขาดประสบการณ์ในการประเมิน	2.91	0.94	32.30	ปานกลาง
13. ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะประเมิน ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ได้	3.34	0.71	21.26	ปานกลาง
14. งบประมาณในการประเมินมีน้อย	3.53	0.67	18.98	ปานกลาง
15. ขาดความร่วมมือจากผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมในการให้ข้อมูลตามความ เป็นจริง	3.37	0.58	17.21	ปานกลาง
16. ขาดการสนับสนุนและเห็นความสำคัญ ในการประเมินจากผู้บริหารโครงการ การฝึกอบรม	3.21	0.96	26.79	ปานกลาง
17. ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมไม่ค่อย นำผลการประเมินไปใช้ ทำให้ หมกมุ่นกังวลใจที่จะปรับปรุงการ ประเมินให้ดีขึ้น	3.08	1.03	33.44	ปานกลาง
รวมคะแนน	56.15	12.08	21.51	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 22 แสดงว่า โดยส่วนรวมนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นค่อนข้างขัดแย้งกันว่า มีปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อซึ่งนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ( $C.V > 20\%$ ) ว่ามีปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมใน

ระดับ "มาก" ในข้อที่ว่า ขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดทัศนคติและคุณค่า และขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน นอกนั้นแล้วมีปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมในระดับปานกลาง

### 2.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อเรื่องจากแบบถามปลายเปิดสำหรับนักประเมินโครงการฝึกอบรมตอนที่ 5 จำนวน 184 ฉบับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรมจากความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรมปรากฏผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรมของนักประเมินโครงการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ปัญหาจำแนกตาม CIPP Model	ประเภทของหน่วยงาน		
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
ปัญหาเกี่ยวกับ สถานะแวดล้อม	1. ผู้เขารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญของการตอบแบบถาม (77)	1. ผู้เขารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญของการตอบแบบถาม (14)	1. การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงไม่ค่อยได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง (8)

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัญหาจำแนกตาม CIPP Model	ประเภทของหน่วยงาน		
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
	2. ผู้บริหารโครงการ ฝึกอบรมไม่คอย เห็นความสำคัญ ของการประเมิน เท่าที่ควร (18)	2. การเสนอแนะเพื่อ ปรับปรุงไม่คอยได้ รับความสนใจจาก ผู้บริหารระดับสูง (13)	2. วัตถุประสงค์ นโยบายในการ ประเมินมีน้อยไม่ เด่นชัด ผู้ประเมิน จึงประเมินไปเท่า ที่จะทำได้ (5)
	3. การเสนอแนะเพื่อ ปรับปรุงไม่คอยได้ รับความสนใจจาก ผู้บริหารระดับสูง (13)	3. ผู้บริหารโครงการ ฝึกอบรมไม่คอย เห็นความสำคัญ ของการประเมิน เท่าที่ควร (11)	
ปัญหาเกี่ยวกับ ปัจจัยเบื้องต้น	1. เวลาในการประเมินโครงการฝึกอบรมมีน้อย (80)	1. ขาดแบบประเมินที่มีประสิทธิภาพ (12)	1. ขาดความรู้ในเทคนิคการประเมินอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากแบบตาม (7)
	2. ขาดแบบประเมินที่มีประสิทธิภาพ (41)	2. เวลาในการประเมินโครงการฝึกอบรมมีน้อย (8)	2. ขาดความรู้ในการออกแบบใบประเมินที่สามารถจะวัดได้ละเอียดและตรงกับเรื่องที่จะวัด (4)
	3. งบประมาณมีจำกัด (32)	3. งบประมาณมีจำกัด (7)	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัญหาจำแนกตาม CIPP Model	ประเภทของหน่วยงาน		
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
4. ผู้ประเมินไม่สามารถชี้แนะการแก้ปัญหาได้มากนักของแฉวแต่มุ่งบังคับบัญชา (21)	4. ขาดความรู้ในการออกแบบใบประเมินที่สามารถจะวัดได้ละเอียดและตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด (6)		
5. ขาดบุคลากรทางการประเมินโครงการโดยตรง(20)	5. ขาดบุคลากรทางการประเมินโครงการโดยตรง (5)		
6. ความรู้ทางการประเมินโครงการมีน้อย (18)	6. ขาดความรู้ในเทคนิคการประเมินแบบอื่นที่นอกเหนือไปจากแบบตาม (5)		
7. ขาดความรู้ในการออกแบบใบประเมินที่สามารถจะวัดได้ละเอียดและตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด (16)			
8. ขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติและคุณค่า (13)			



ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัญหาจำแนกตาม CIPP Model	ประเภทของหน่วยงาน		
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
ปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการ	<p>1. ไม่มีโอกาสที่จะ ติดตามผลการฝึก อบรมคุณวุฒิกรรม การปฏิบัติงานของ ผู้ผ่านการฝึกอบรม (21)</p> <p>2. การประเมินนักไม โครทำเต็มรูปแบบ ผลที่ใครรับจึงไม่ สมบูรณ์เนื่องจาก จากขาดอัตราค่า ลิ่ง งบประมาณ และระยะเวลา จำกัด (9)</p>	<p>1. ไม่มีโอกาสที่จะ ติดตามผลการฝึก อบรมคุณวุฒิกรรม การปฏิบัติงานของ ผู้ผ่านการฝึกอบรม (6)</p>	

จากตารางที่ 23 โดยส่วนรวมนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมมากที่สุดคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญในการตอบแบบสอบถาม (91) เวลาในการประเมินโครงการฝึกอบรมมีน้อย (88) และไม่มีโอกาสที่จะติดตามผลการฝึกอบรมคุณวุฒิกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว (27) เมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของรัฐบาล และหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ นักประเมินโครงการ

ฝึกอบรมมีปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมคล้ายคลึงกันมากคือ ในหน่วยงาน  
 ของรัฐบาลมีปัญหาในเรื่องผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความ  
 สำคัญของการอบรมตาม (77) เวลาในการประเมินโครงการฝึกอบรมมีน้อย(80)  
 ขาดแบบประเมินที่มีประสิทธิภาพ (41) งบประมาณมีจำกัด (32) และไม่มีโอกาส  
 ที่จะติดตามผลการฝึกอบรมคุณุทธิกรรมการปฏิบัติงานของผู้นานการฝึกอบรม (21)  
 และในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจก็ปัญหามากในเรื่อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อย  
 ให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญของการอบรมตาม (14) การเสนอแนะเพื่อ  
 ปรับปรุงไม่ค่อยได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง (13) ขาดแบบประเมินที่มี  
 ประสิทธิภาพ (12) และไม่มีโอกาสที่จะติดตามผลการฝึกอบรมคุณุทธิกรรมการปฏิบัติ  
 งานของผู้นานการฝึกอบรม (6) สำหรับในหน่วยงานของเอกชนนั้นนักประเมิน  
 โครงการฝึกอบรมมีปัญหาในการประเมินที่ค่อนข้างจะแตกต่างไปจากปัญหาของหน่วย  
 งานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ คือในหน่วยงานของเอกชนนักประเมินมีปัญหาในการ  
 ประเมินโครงการฝึกอบรมมากในเรื่อง การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงไม่ค่อยได้รับ  
 ความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง (8) และขาดความรู้ในเทคนิคการประเมินอื่น ๆ  
 ที่นอกเหนือไปจากแบบตาม (7)

#### 2.4 ผลการวิเคราะห์ขอเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมิน โครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ในการวิเคราะห์ขอมูลเรื่องขอเสนอแนะในการปรับปรุงการ  
 ประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อเรื่องจากแบบตามชนิดปลายเปิด  
 สำหรับผู้บริหารโครงการฝึกอบรมตอนที่ 4 จำนวน 246 ฉบับ และจากแบบตาม  
 ปลายเปิดสำหรับนักประเมินโครงการฝึกอบรมตอนที่ 5 จำนวน 184 ฉบับ ซึ่งผลการ  
 วิเคราะห์ขอเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรมได้แยกเสนอ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ขอเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรม  
 จากความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรม  
ของผู้บริหารโครงการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะตาม	ประเภทของหน่วยงาน		
	CIPP Model	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ
ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวกับสถานะ แวดล้อม	<p>1. ควรให้อำนาจแก่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมให้มากขึ้นในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม (53)</p> <p>2. ผู้เขารับการฝึกอบรมควรให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม (42)</p> <p>3. ผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรมและให้การสนับสนุนโดยถือเป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการประเมิน (14)</p>	<p>1. ผู้เขารับการฝึกอบรมควรให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม (14)</p> <p>2. ควรให้อำนาจแก่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมให้มากขึ้นในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม (11)</p> <p>3. ผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรมและให้การสนับสนุน (6)</p>	<p>1. ผู้เขารับการฝึกอบรมควรให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม (11)</p> <p>2. ผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม (9)</p>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะตาม		ประเภทของหน่วยงาน	
CIPP Model	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
	4. ผู้บริหารระดับสูง ควรได้อ่านและ รับรู้ในผลการประ เมินโครงการฝึก อบรม (13)	4. ผู้บริหารระดับสูง ควรได้อ่านและ รับรู้ในผลการ ประเมิน (4)	
ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวกับปัจจัย เบื้องต้น	1. ควรจัดอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับการ ประเมินโครงการฝึก อบรมโดยเฉพาะ (93)	1. ควรจัดอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับ การประเมิน โครงการฝึกอบรม โดยเฉพาะ (9)	1. เครื่องมือในการ ประเมินคือแบบตาม นั้นการวางคำถาม ควรสนใจผู้กรอก ใ้ช้ภาษาง่าย ๆ ละเอียดและชัดเจน พอ (3)
	2. ควรมีเจ้าหน้าที่รับ ผิดชอบงานด้านประ เมินโครงการฝึก อบรมโดยเฉพาะ(78)	2. ผู้ประเมินควรมี บทบาทรวมทั้ง เริ่มโครงการและ ต้องมีเวลาอยู่ใกล้ ชิดกับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม (8)	2. ควรมีเจ้าหน้าที่รับ ผิดชอบงานด้าน ประเมินโดยเฉพาะ (2)
	3. ผู้ประเมินควรมีความ รู้ความสามารถใน การออกแบบประเมิน (29)	3. ควรมีเจ้าหน้าที่รับ ผิดชอบงานด้านการ ประเมินโดยเฉพาะ (4)	

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะตาม	ประเภทของหน่วยงาน		
CIPP Model	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
4. ผู้ประเมินควรมีทักษะในการวิเคราะห์และวิจัย (29)	4. ควรมีแบบประเมินแบบตามที่เป็นมาตรฐานใช้ได้ทั่วไป(2)		
5. ผู้ประเมินควรดำเนินการประเมินตามเวลาที่กำหนดไว้และสรุปผลโดยเร็ว(20)			
6. ผู้ประเมินควรมีบทบาทรวมทั้งแต่เริ่มโครงการและต้องมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสมควร (17)			
7. เครื่องมือในการประเมินคือแบบตามนั้นการวางคำถามควรจูงใจผู้กรอก ใช้ภาษาง่าย ๆ ละเอียดยและชัดเจนพอ (14)			
8. ควรมีคู่มือในการประเมินสำหรับนักประเมินจำเป็นในกรณีที่ไม่มีความรู้ที่ประเมิน (14)			

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะตาม	ประเภทของหน่วยงาน		
CIPP Model	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
9. ควรมีแบบประเมิน แบบถามที่เป็นมาตรฐาน ใช้ไต่สวนไปกับการ ประเมินแต่ละประเภท ของโครงการฝึกอบรม (13)	1. ควรใช้วิธีการประเมิน หลาย ๆ วิธีไม่จำเป็น ต้องใช้เฉพาะแบบถาม เพียงอย่างเดียว (10)	1. ควรใช้วิธีการประ เมินหลาย ๆ วิธี ไม่ควรใช้เฉพาะ แบบถามเพียงอย่าง เดียว (7)	1. ควรใช้วิธีประเมิน หลาย ๆ วิธี (5)
ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวกับกระบวนการ	2. ควรจะประเมินโครง การฝึกอบรมในส่วน ลึกคือการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำ งาน การเรียนรู้แทน ที่จะทำเพียงแต่ประ เมินปฏิกิริยาเท่านั้น (3)		

จากตารางที่ 24 โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรมมากที่สุดคือ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ

ประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ (102) ควรให้อำนาจแก่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมให้มากขึ้นในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม (64) และควรใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธี ไม่จำเป็นต้องใช้เฉพาะแบบตามเพียงอย่างเดียว (22) เมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของรัฐบาล ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงมากในเรื่อง ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ (93) ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ (78) ควรให้อำนาจแก่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมให้มากขึ้นในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม (53) และควรใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธี ไม่จำเป็นต้องใช้เฉพาะแบบตามเพียงอย่างเดียว (10) ในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะมากในเรื่อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม (14) ควรให้อำนาจแก่ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมให้มากขึ้นในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม (11) ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ (9) ผู้ประเมินควรมีบทบาทรวมทั้งแต่เริ่มโครงการและต้องมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (8) และควรใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธี ไม่ควรใช้เฉพาะแบบตามเพียงอย่างเดียว (7) สำหรับในหน่วยงานของเอกชน ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะมากในเรื่อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม (11) ผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม (9) ควรใช้วิธีประเมินหลาย ๆ วิธี (5) และเครื่องมือในการประเมินคือแบบตามนั้น การวางคำถามควรจูงใจผู้กรอก ใ้ใช้ภาษาง่าย ๆ ละเอียดยกและชัดเจนพอ (3)

จากตารางที่ 24 ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะมากที่สุดว่า ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ และควรใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธี ไม่จำเป็นต้องใช้เฉพาะแบบตามเพียงอย่างเดียว

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรมจาก  
ความคิดเห็นของนักประเมินโครงการฝึกอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรม  
ของนักประเมินโครงการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะตาม CIPP Model	ประเภทของหน่วยงาน		
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวกับสถานะ แวดล้อม	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้ประเมินต้องทำ ความเข้าใจกัน(54)	1. ผู้บริหารโครงการฝึก อบรมควรมีใจกว้างพอ ที่จะรับฟังผลการ ประเมิน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของผู้ประเมิน (14)	1. ผู้บริหารโครงการ ฝึกอบรมควรมีใจ กว้างพอที่จะรับฟัง ผลการประเมิน (2)
	2. ผู้บริหารโครงการฝึก อบรมควรให้ความสำคัญ ของการประเมิน และสนับสนุนอย่าง จริงจัง (44)	2. ผู้บริหารโครงการฝึก อบรมควรให้ความสำคัญ ของการประเมิน (12)	2. ควรมีการกำหนด รายละเอียดที่ เกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรมอย่างชัด แจ้ง เพื่อเป็นแนว ทางใหญ่ประเมิน ได้ประเมินอย่าง ถูกต้องตรงจุด (1)
	3. ควรจัดการอบรมชี้แจง ให้ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารโครงการ	3. ควรมีการกำหนดราย ละเอียดเกี่ยวกับโครง การฝึกอบรมอย่างชัด	



ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะตาม	ประเภทของหน่วยงาน			
	CIPP Model	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
		ฝึกอบรมเห็นความสำคัญของการประเมิน (38)	แจ้งเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประเมินได้ประเมินอย่างถูกต้องตรงจุดยิ่งขึ้น (4)	
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น	1. ควรให้ความรู้เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมอย่างจริงจัง (60)	1. ควรเว้นระยะโครงการฝึกอบรมให้ทางพอสมควร เพื่อจะได้มีเวลาในการประเมิน (33)	1. ควรเว้นระยะโครงการฝึกอบรมให้ทางพอสมควร เพื่อจะได้มีเวลาในการประเมิน (4)	
	2. ควรเว้นระยะโครงการฝึกอบรมให้ทางพอสมควร เพื่อจะได้มีเวลาในการประเมิน (33)			
	3. ควรกำหนดงบประมาณในการประเมินการเฉพาะอย่างพอเพียง (23)			
	4. ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประเมินโดยตรง (18)			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะตาม CIPP Model	ประเภทของหน่วยงาน		
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
	<p>5. ควรมีการจัดทำแบบ ประเมินที่เป็นมาตรฐาน สำหรับทุกโครงการ ในแต่ละประเภท (17)</p> <p>6. ควรจัดทำเอกสาร ความรู้เกี่ยวกับการ ประเมินโครงการให้ แพร่หลาย (11)</p>		
ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกระบวนการ	<p>1. ควรปรับปรุงการ ประเมินในเรื่อง รูปแบบวิธีการวัดผล และการประเมิน ควรให้หลาย ๆ วิธี ประกอบกัน วิทยากร ควรร่วมมือในการ ออกข้อสอบเพื่อประเมินการ เรียนรู (8)</p>	<p>1. ควรปรับปรุงการ ประเมินโดยใช้ หลาย ๆ วิธีประ- กอบกันและวิทยากร ควรให้ความร่วมมือ ในการออกข้อสอบ เพื่อประเมินการ เรียนรู (3)</p>	<p>1. ควรปรับปรุงการ ประเมินโดยใช้ หลาย ๆ วิธีประ- กอบกันและวิทยากร ควรให้ความร่วมมือ ในการออกข้อสอบ เพื่อประเมินการ เรียนรู (6)</p>
ปัญหาเกี่ยวกับ ผลิตผล		<p>1. ควรนำผลการประเมิน เสนอไปถึงผู้บริหารระดับ สูงสุด (4)</p>	<p>1. ควรนำผลการประเมิน เสนอไปถึงผู้บริหาร สูงสุด (7)</p>

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะตาม CIPP Model	ประเภทของหน่วยงาน		
	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
		2. ควรมีการพิจารณา ผลการประเมินใน รูปคณะกรรมการ และร่วมกันพิจารณา หาทางปรับปรุงแก ไข (2)	2. ควรมีการพิจารณาผล การประเมินในรูป คณะกรรมการ (7)

จากตารางที่ 25 โดยส่วนรวมนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรมมากที่สุดคือ ควรให้ความรู้เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมอย่างจริงจัง (60) ผู้เขารับการฝึกอบรมและผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจกัน (54) ควรปรับปรุงการประเมินในเรื่องรูปแบบวิธีการวัดผลและการประเมินควรใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน วิทยากรควรให้ความร่วมมือในการออกข้อสอบเพื่อประเมินการเรียนรู้ (17) และควรนำผลการประเมินเสนอไปถึงผู้บริหารระดับสูงสุด (11) เมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงานพบว่า ในหน่วยงานของรัฐบาล นักประเมินโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะมากกว่า ควรให้ความรู้เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมอย่างจริงจัง (60) ผู้เขารับการฝึกอบรมและผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจกัน (54) ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมควรให้ความสำคัญของการประเมินและสนับสนุนอย่างจริงจัง (44) ควรจัดการอบรมชี้แจงให้ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารโครงการฝึกอบรมเห็นความสำคัญของการประเมิน (38) ควรเว้นระยะโครงการฝึกอบรมให้ทางพอควรเพื่อจะได้มีเวลาในการประเมิน (33) และควรปรับปรุงการประเมินในเรื่องรูปแบบวิธีการวัดผล และการประเมินควรใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน วิทยากรควรให้ความร่วมมือในการออกข้อสอบเพื่อประเมินการเรียนรู้ (8) สำหรับในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ นักประเมินโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะมากกว่า ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมควรมีใจ

กว้างพอที่จะรับฟังผลการประเมิน ซอกคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ประเมิน (14) ผู้บริหาร  
 โครงการฝึกอบรมควรให้ความสำคัญของการประเมิน (12) ควรเว้นระยะโครงการฝึก  
 อบรมให้ห่างพอควร เพื่อจะได้มีเวลาในการประเมิน (4) ควรนำผลการประเมินเสนอ  
 ไปถึงผู้บริหารระดับสูงสุด (4) และควรปรับปรุงการประเมินโดยใช้หลาย ๆ วิธีประกอบ  
 กัน วิทยากรควรให้ความร่วมมือในการออกข้อสอบเพื่อประเมินการเรียนรู้ (3) ใน  
 หน่วยงานของ เอกชน นักประเมินโครงการฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการ  
 ประเมินโครงการฝึกอบรมคล้ายกับในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ ก็อยู่ในหน่วยงานของ เอกชน  
 มีข้อเสนอแนะมากกว่า ควรนำผลการประเมินเสนอไปถึงผู้บริหารสูงสุด (7) ควรมีการ  
 พิจารณาผลการประเมินในรูปคณะกรรมการ (7) ควรปรับปรุงการประเมินโดยใช้  
 หลาย ๆ วิธีประกอบกัน และวิทยากรควรให้ความร่วมมือในการออกข้อสอบเพื่อประเมิน  
 การเรียนรู้ (6) และผู้บริหารโครงการฝึกอบรมมีใจกว้างพอที่จะรับฟังผลการ  
 ประเมิน (2)