

การติดตามผลโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานของ  
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



นางสาวปกรณ จันทราปกรณ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ภาควิชาอุดมศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2533

ISBN 974-577-526-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

016644

T10312018

A FOLLOW-UP STUDY OF TRAINING OF TRAINING OFFICER PROGRAM  
OF HUMAN RESOURCES INSTITUTE, THAMMASAT UNIVERSITY



Miss Nubpagorn Chantrapagorn

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education  
Department of Higher Education

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Graduate School

Chulalongkorn University


1990

ISBN 974-577-526-6

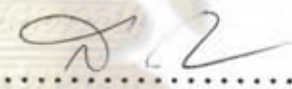
หัวข้อวิทยานิพนธ์      การติดตามผลโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานของ  
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
โดย                              นางสาวนุปรภณ์ จันทราปกรณ์  
ภาควิชา                            ศึกษาศาสตร์  
อาจารย์ที่ปรึกษา              รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูริย์ สินลารัตน์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ศาสตราจารย์ ดร. ทวาร วัชรราช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา โมวิไลกุล)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูริย์ สินลารัตน์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ นวศิริ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





นุปกรณ์ จันทราภรณ์ : การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน  
ของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (A FOLLOW-UP STUDY OF  
TRAINING OF TRAINING OFFICER PROGRAM OF HUMAN RESOURCES INSTITUTE,  
THAMMASAT UNIVERSITY) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 350 หน้า.  
ISBN 974-577-526-6.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้ผ่านการ  
ฝึกอบรมกลับไปใช้ในการปฏิบัติงานตามงานการฝึกอบรมในหน่วยงานของตนเอง ศึกษาปัญหา อุปสรรค และ  
ข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานตามงานการ  
ฝึกอบรมในหน่วยงานของตนเอง ประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ  
ผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และ วิทยากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่  
ฝึกอบรมในหน่วยงาน" ให้มีสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการ  
ปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม  
สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก หัวข้อวิชาที่ผู้ผ่านการ  
ฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานใน  
ระดับมาก ได้แก่ การจัดแผนงานอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการบริหารงานฝึกอบรม ส่วน  
หัวข้อวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม เห็นว่า มีประโยชน์ต่อการนำไปปรับ  
ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และการประเมินผลการ  
ฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีปัญหาด้านอุปสรรคในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้  
ในการปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อย ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมประสบในระดับปานกลาง ได้แก่ การ  
ขาดนโยบายและแผนงานฝึกอบรมที่ชัดเจน และขาดการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมที่เป็นระบบ  
สำหรับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อ  
กลับไปปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การ  
ปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมากต่อพฤติกรรม การ  
ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปในเรื่อง การมีความรู้ความเข้าใจแนวความคิดของการฝึกอบรม และการพัฒนา  
บุคคลโดยทั่วไป สามารถวางแผนงานฝึกอบรมของหน่วยงานได้ สามารถหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้  
สามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมได้ สามารถออกแบบใบประเมินผลการฝึกอบรมได้ และสามารถ  
ประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาต่อโครงการฝึกอบรม  
นั้น ส่วนใหญ่เสนอแนะให้เพิ่มเติมหัวข้อวิชา รายละเอียดของเนื้อหาวิชา และระยะเวลาการฝึกอบรม ซึ่งก็  
สอดคล้องกับความคิดเห็นของวิทยากรที่เสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลาให้มากขึ้นในบางหัวข้อวิชา สำหรับ  
ผู้บริหารโครงการให้เห็นว่า หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรเร่งรัด มีไต่เนนการวิเคราะห์เจาะลึกใน  
รายละเอียดมากนัก มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิด และความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่าง  
กว้าง ๆ เพื่อไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานในระดับตนเอง

ภาควิชา ..... อคมศึกษา  
สาขาวิชา ..... อคมศึกษา  
ปีการศึกษา ..... 2532  
ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....  
ด้วยถือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาช่วย .....





NUBPAGORN CHANTRAPAGORN : A FOLLOW-UP STUDY OF TRAINING OF TRAINING OFFICER PROGRAM OF HUMAN RESOURCES INSTITUTE, THAMMASAT UNIVERSITY.  
THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. PAITON SINLARAT, Ph.D. 350 pp.

This research was designed to study how the participants in the training program apply the knowledge gained from the program in their respective training jobs; to study any problems or limitations arising from such application; to evaluate the satisfaction of the participants' supervisors to their changing behavior in working after having undergone the program and to study the suggestions of participants and their supervisors, trainers and the program director to enhance the effectiveness of the training program.

The results revealed that most of the participants can make medium use of the knowledge in their work, whereas most of their supervisors think that they are able to make a high-level use of it. Both the participants and their supervisors agree that the training topics that are highly relevant to their work are conducting the training plan, training objectives and managing the training function, while those are fairly relevant are training needs assessment and training evaluation. Most of the participants, in applying the knowledge gained from the program, run up against only minor problems. Lack of a clear-cut training plan and policy and lack of systematic evaluation and follow-up methods account for some of the problems of medium-degree seriousness. Most of the supervisors are highly satisfied with the overall change in their subordinates' working behavior especially in the latter's understanding the concept of training and human resource development and their ability to conduct the training plan, to assess the training needs, to design training program and evaluation form, and to apply the training knowledge in their job effectively.

With regard to the suggestions of participants and their supervisors concerning the training program, most of them propose that some new topics and detailed information be added and that the training period of some topics and the program as a whole be extended. This idea is in line with the trainers' suggestion that some tightly-packed topics be given longer time. The training program director views the program as an intensive one with no focus on any deep analysis, but with emphasis on providing the participants with a broad training concept and knowledge, which can be suitably applied to their work at a preliminary level only.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา ..... อคมศึกษา  
สาขาวิชา ..... อคมศึกษา  
ปีการศึกษา ..... 2532

ลายมือชื่อนิติ .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....



### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาแนะนำ ในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ บวรศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา โมวีโลกุล ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. อุทุมพร จามรมาน รองศาสตราจารย์ กานดา พูนลาภทวี และ อาจารย์ ปาน สวัสดิ์สาส์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำด้านแนวทางการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ หงส์สงครามภักดิ์ ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ และรองศาสตราจารย์ สุปราณี ศรีจัตราภิมุข รองผู้อำนวยการ และผู้บริหารโครงการฝึกอบรม สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็นและคำแนะนำต่าง ๆ พร้อมอนุญาติให้ใช้ข้อมูลจากสถาบันฯ ประกอบการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทอง ทองเต็ม เป็นอย่างมาก ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็น เป็นกำลังใจ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ อย่างดียิ่ง ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนเสร็จลุล่วง ขอขอบพระคุณวิทยากรในโครงการ และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การทำวิจัย

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนร่วมสถาบันทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจ โดยเฉพาะ คุณทิพวรรณ รัตนวงษ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ อิศระมงคลพันธุ์ อาจารย์นพรัตน์ พบลาก คุณสมจิต จิระนันทิพร และคุณสุภารัตน์ สุนนะกุล สุดท้ายขอขอบพระคุณ ยาย ป้า และ น้า ที่เป็นกำลังใจเสมอมา

นุปรภณ์ จันทราปกรณ์





สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ผ
บทที่	
1    บทนำ.....	1
ความ เป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบ เขตของการวิจัย.....	4
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	5
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	5
คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
วิธีดำเนินการวิจัย.....	7
2    แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายของการฝึกอบรม.....	11
ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม.....	13
กระบวนการในการฝึกอบรม.....	14
ประโยชน์ของการฝึกอบรม.....	16
การประ เเมินผลการฝึกอบรม.....	18
ความหมายของการประ เเมินผลการฝึกอบรม.....	19
วัตถุประสงค์ในการประ เเมินผลการฝึกอบรม.....	20
วิธีการในการประ เเมินผลการฝึกอบรม.....	21
ประ เภทของการประ เเมินผลการฝึกอบรม.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ปัจจัยที่ควรพิจารณาในการประเมินผลการฝึกอบรม.....	28
	การติดตามผลการฝึกอบรม.....	35
	ความหมายของการติดตามผลการฝึกอบรม.....	36
	วัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรม.....	37
	วิธีการในการติดตามผลการฝึกอบรม.....	38
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลและการติดตามผล โครงการฝึกอบรม.....	43
	สถาบันทรัพยากรมนุษย์กับการจัดโครงการ "การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน".....	50
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
	ประชากร.....	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
	การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผล.....	60
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
	ตอนที่ 2 การติดตามผลโครงการฝึกอบรม.....	68
	ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม.....	210
5	สรุปผลการวิจัย ภูมิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	231
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	231
	ขอบเขตของการวิจัย.....	231
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	232



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย.....	235
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	235
ตอนที่ 2 การติดตามผลโครงการฝึกอบรม.....	235
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะ เพิ่มเติม เกี่ยวกับ โครงการฝึกอบรม.....	250
อภิปรายผลและข้อ เสนอแนะ.....	256
บรรณานุกรม.....	285
ภาคผนวก ก.....	293
ภาคผนวก ข.....	340
ภาคผนวก ค.....	342
ประวัติผู้เขียน.....	350



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญชาราย

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6.....	55
2	จำนวนผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 6.....	55
3	จำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืนจากผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	59
4	จำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืนจากผู้บังคับบัญชาของ ผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	60
5	สถานภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถาม.....	64
6	หน้าที่และความรับผิดชอบหลักในปัจจุบันของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	66
7	ลักษณะการ เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ก่อน เข้ารับการฝึกอบรม.....	67
8	ลักษณะการ เข้ารับการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	68
9	ลักษณะการ เข้ารับการฝึกอบรมของผู้บังคับบัญชา.....	70
10	ระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	71
11	ระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมตามความ เห็น ของผู้บังคับบัญชา.....	72
12	ระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	73
13	ระดับประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่าง ๆ ต่อการนำไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	74
14	ระดับประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่าง ๆ ต่อการนำไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา.....	77
15	ระดับประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่าง ๆ ต่อการนำไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	80



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ความถี่ของการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมลักษณะต่าง ๆ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	83
17	ความถี่ของการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมลักษณะต่าง ๆ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา.....	89
18	ความถี่ของการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมลักษณะต่าง ๆ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	95
19	ระดับความจำเป็นของประเด็นด้านกระบวนการฝึกอบรมที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้นตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	100
20	ระดับความจำเป็นของประเด็นด้านกระบวนการฝึกอบรมที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	125
21	ระดับความจำเป็นของประเด็นด้านกระบวนการฝึกอบรมที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	150
22	วิธีการหรือกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ที่วิทยากรใช้ในโครงการฝึกอบรม.....	177
23	การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	179
24	ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความ เข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	180
25	ระดับของปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	181

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	การยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายต่าง ๆ เมื่อผู้ผ่านการ ฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม.....	184
27	การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในการส่งผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ารับการ ฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	187
28	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาคือการฝึกอบรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	188
29	ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ภายหลังจากการฝึกอบรม.....	189
30	ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังจาก การฝึกอบรม.....	192
31	การแสดงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาคือการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของ ผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	193
32	การแสดงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาคือการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรม.....	194
33	การแสดงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาคือการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรม เปรียบ เทียบระหว่างความคิดเห็น ของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	195
34	การ เปลี่ยนตำแหน่งงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบภายหลังจาก ผ่านการฝึกอบรม.....	197
35	ผลการ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายหลังจากผ่านการฝึกอบรม.....	198
36	การนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ภายหลังจาก เปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	199



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
37	ประโยชน์จากการฝึกอบรมที่บรรลุผลตามความคาดหวังของ ผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	200
38	ประโยชน์จากการฝึกอบรมที่บรรลุผลตามความคาดหวังของ ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	201
39	ประโยชน์จากการฝึกอบรมที่บรรลุผลตามความคาดหวัง เปรียบเทียบระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	202
40	การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อ องค์กรของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	203
41	การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อ องค์กรของผู้ผ่านการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	204
42	การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ของผู้ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของ ผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	204
43	ความประสงค์ในการ เข้ารับการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม หากมีการจัดการฝึกอบรม เพื่อทบทวนและ เพิ่ม เติมความรู้และ ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม สำหรับ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมผู้ผ่าน การฝึกอบรมมาแล้ว.....	207
44	ความประสงค์ในการส่งผู้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรม หากมีการจัดการฝึกอบรม เพื่อทบทวนและ เพิ่ม เติมความรู้และ ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม สำหรับ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมผู้ผ่าน การฝึกอบรมมาแล้ว.....	208

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
45	ความประสงค์ในการ เข้ารับการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม หากมีการจัดการฝึกอบรม เพื่อทบทวนและ เพิ่ม เติมความรู้และ ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม สำหรับ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมผู้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	209
46	ความเห็นด้วยต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	210
47	ความเห็นด้วยต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรมของผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	214
48	ความเห็นด้วยต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	218



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





สารบัญแนกมูม

แผนภูมิที่		หน้า
1	กระบวนการในการฝึกอบรม.....	16
2	ประโยชน์ของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.....	17
3	ความสัมพันธ์ของเป้าหมาย การดำเนินการ และการประเมินผล.....	19
4	สิ่งสำคัญที่ต้องตรวจสอบสำหรับการประเมินผลในระบบการฝึกอบรม.....	29
5	ความเกี่ยวพันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินงาน และผลลัพธ์จากการอบรม.....	33



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย