

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำการประเมินความต้องการจำเป็นของกรม/สำนักงานต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน

- ตอนที่ 1 สภาพการทำการประเมินความต้องการจำเป็น
- ตอนที่ 2 สภาพการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น
- ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับการทำการประเมินความต้องการจำเป็น
- ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น
- ตอนที่ 5 ข้อมูลประกอบสภาพการทำและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในการวิจัยต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ และตัวอักษรย่อแทนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

EDU	หมายถึง	วุฒิทางการศึกษา
AREA	หมายถึง	สาขาวิชาที่จบการศึกษา
EXP	หมายถึง	ประสบการณ์ในการทำงาน
TRA	หมายถึง	การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการหรือประเมินบุคลากร
EVAEXP	หมายถึง	ประสบการณ์ในการประเมินโครงการ
NKNOW	หมายถึง	การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
NTEST	หมายถึง	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
ATT	หมายถึง	ทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น
UTIL	หมายถึง	ปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1 สภาพการทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละของภูมิหลังของผู้อำนวยความสะดวกและบุคลากร

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้อำนวยความสะดวกและบุคลากรจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง

ตัวแปร	ผู้อำนวยความสะดวก		บุคลากร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิทางการศึกษา				
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	22	25.00	25	39.00
ปริญญาโท	50	56.80	36	56.30
ปริญญาเอก	16	18.20	3	4.70
รวม	88	100.00	64	100.00
2. สาขาวิชาที่จบการศึกษา				
การศึกษา	61	72.60	42	65.60
ไม่ใช่การศึกษา	23	27.40	22	34.40
รวม	84	100.00	64	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน				
1 - 5 ปี	26	29.60	2	3.10
6 - 10 ปี	34	38.60	5	7.70
11 - 15 ปี	11	12.50	9	13.90
16 - 20 ปี	5	5.70	22	33.80
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	12	13.60	27	41.50
รวม	88	100.00	65	100.00
4. การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น				
เคยได้รับความรู้	65	75.60	33	52.40
ได้รับความรู้จาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
- จากการฝึกอบรม	(43)	(66.20)	(19)	(57.60)
- จากการเรียนในมหาวิทยาลัย	(34)	(52.30)	(18)	(54.50)
- อื่น ๆ	(11)	(16.90)	(8)	(24.20)
ไม่เคยได้รับความรู้	21	24.40	30	47.60
รวม	86	100.00	63	100.00

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงจำนวนและร้อยละของการได้รับความรู้จากแหล่งต่างๆ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ		บุคลากร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ / การประเมินบุคลากร				
เคยได้รับการฝึกอบรม	60	69.00	36	58.10
จำนวนครั้งที่ฝึกอบรม				
1 - 5 ครั้ง	(55)	(91.60)	(36)	(100.00)
6 - 10 ครั้ง	(3)	(5.00)	(-)	(-)
11 - 15 ครั้ง	(1)	(1.70)	(-)	(-)
15 - 20 ครั้ง	(1)	(1.70)	(-)	(-)
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	27	31.00	26	41.90
รวม	87	100.00	62	100.00
6. ประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินโครงการ				
เคยประเมินโครงการ	62	72.90	36	60.00
จำนวนโครงการ				
1 - 5 โครงการ	(52)	(83.90)	(34)	(94.40)
6 - 10 โครงการ	(6)	(9.70)	(1)	(2.80)
11 - 15 โครงการ	(1)	(1.60)	(-)	(-)
15 - 20 โครงการ	(1)	(1.60)	(1)	(2.80)
มากกว่า 20 โครงการ	(2)	(3.20)	(-)	(-)
ไม่เคยประเมินโครงการ	23	27.10	24	40.00
รวม	85	100.00	60	100.00

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงจำนวน และ ร้อยละของจำนวนครั้งที่ฝึกอบรมและจำนวนโครงการ

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 56.80) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 72.60) และมีประสบการณ์การบริหาร/ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.60 ผู้อำนวยการกองร้อยละ 75.60 เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น โดยส่วนใหญ่เคยได้รับความรู้จากการฝึกอบรม (ร้อยละ 66.20) ผู้อำนวยการร้อยละ 69.00 เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากร โดยส่วนใหญ่เคยผ่านการฝึกอบรม 1 - 5 ครั้ง (ร้อยละ 91.60) และร้อยละ 72.90 มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการ ส่วนใหญ่เคยทำการประเมินโครงการ 1 - 5 โครงการ (ร้อยละ 83.90)

ส่วนบุคลากร ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 56.30) โดยจบ การศึกษาสาขาวิชาการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 65.60) มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 75.30 บุคลากรร้อยละ 52.40 เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น โดยส่วนใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม (ร้อยละ 57.60) ผู้ตอบร้อยละ 58.10 เคยได้รับการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากร (ร้อยละ 58.10) ซึ่งบุคลากรทุกคนเคยผ่าน การฝึกอบรม 1 - 5 ครั้ง (ร้อยละ 100.00) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การประเมินโครงการ (ร้อยละ 60.00) โดยส่วนใหญ่เคยทำการประเมินโครงการ มาแล้ว 1 - 5 โครงการ (ร้อยละ 94.40)

เนื้อหาที่ได้รับการฝึกอบรม

จากการศึกษาการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการหรือการประเมินบุคลากร ได้ผล ดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน/สำนัก

ผู้อำนวยการกองที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากร มีจำนวน 60 ท่าน พบว่า เป็นการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ สามารถแบ่งเป็นประเด็นย่อย ๆ ได้ดังนี้

- หลักการบริหารและวิธีการประเมินโครงการ (จำนวน 26 คน)
- หลักการประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับกลางและสูง (จำนวน 10 คน)
- หลักและวิธีการประเมินแผนและคุณภาพการศึกษา (จำนวน 6 คน)
- วิธีการประเมินโครงการพัฒนาหลักสูตร (จำนวน 4 คน)
- การเขียนโครงการประเมิน (จำนวน 3 คน)
- การประเมินความต้องการจำเป็น (จำนวน 1 คน)

2. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินบุคลากร สามารถแบ่งเป็นประเด็นย่อย ๆ ได้ดังนี้

- หลักการประเมินข้าราชการครูสายบริหารและสายผู้สอน (จำนวน 7 คน)
- หลักทั่วไปในการประเมินบุคลากร (จำนวน 6 คน)

กลุ่มบุคลากร

บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการหรือการประเมินบุคลากรมี จำนวน 36 ท่าน จากการศึกษาได้ผลดังต่อไปนี้

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ สามารถแบ่งเป็นประเด็นย่อย ๆ ได้ดังนี้

- หลักการบริหารและวิธีการประเมินโครงการ (จำนวน 24 คน)

- หลักการประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับกลางและสูง (จำนวน 4 คน)
- หลักและวิธีการประเมินแผนและคุณภาพการศึกษา (จำนวน 3 คน)
- วิธีการประเมินโครงการพัฒนาหลักสูตร (จำนวน 2 คน)
- การวางแผนพัฒนาโครงการ (จำนวน 2 คน)
- การประเมินความต้องการจำเป็น (จำนวน 1 คน)

ประสบการณ์ในการประเมินโครงการ

กลุ่มผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน/สำนัก

ผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีจำนวน 62 ท่าน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่เคยประเมิน ตามลำดับดังนี้

1. การประเมินโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม พบว่าผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลางและสูง (จำนวน 15 คน) ส่วนโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่ได้ประเมิน ได้แก่ โครงการฝึกอบรมข้าราชการครูเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 โครงการฝึกอบรมครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านการวิจัย โครงการฝึกอบรมอาชีพสำหรับเยาวชนชนบท เป็นต้น

2. การประเมินโครงการการพัฒนาบุคลากร (จำนวน 10 คน) เป็นโครงการที่มีการประเมินเกือบทุกกรมรองลงมาจากการประเมินโครงการฝึกอบรม

3. การประเมินโครงการการพัฒนาหลักสูตร (จำนวน 4 คน) เป็นโครงการที่ประเมินเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรหรือวิชาการ เช่น การประเมินโครงการพัฒนาหลักสูตรนาฏศิลป์ การประเมินโครงการพัฒนาหลักสูตรยุวกาชาด เป็นต้น

4. การประเมินโครงการพัฒนาองค์กร (จำนวน 1 คน) จากการรายงานของผู้อำนวยการกอง พบว่า เป็นโครงการที่ทำการประเมินกันน้อยที่สุด

5. การประเมินโครงการอื่น ๆ ที่แต่ละกรม แต่ละกอง ได้รับมอบหมาย หรือเป็นโครงการในความรับผิดชอบ ได้แก่ โครงการปฏิรูปการศึกษา โครงการพัฒนาวิชาการ โครงการประเมินคุณภาพการศึกษา โครงการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โครงการพัฒนาชนบท โครงการค่ายภาษาและวัฒนธรรมในต่างประเทศ โครงการปรีณรงค์วัฒนธรรมไทย โครงการคุรุทายาท

กลุ่มบุคลากร

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีจำนวน 36 ท่าน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่เคยประเมิน ตามลำดับดังนี้

1. การประเมินโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลางและสูง (จำนวน 8 คน) ส่วนโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่ได้ทำการประเมิน ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน โครงการฝึกอบรมหลักสูตรยูวกาชาด โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โครงการฝึกอบรมครู สปช. โครงการฝึกอบรมกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น

2. การประเมินโครงการการพัฒนาบุคลากร (จำนวน 4 คน) เป็นโครงการที่มีการประเมิน รองลงมาจากประเมินโครงการฝึกอบรม

3. การประเมินโครงการการพัฒนาหลักสูตร (จำนวน 2 คน) เป็นโครงการที่ประเมิน เฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรหรือวิชาการ เช่น การประเมินโครงการพัฒนาหลักสูตรยูวกาชาด เป็นต้น

4. การประเมินโครงการพัฒนาองค์กร (จำนวน 1 คน) จากข้อมูลของบุคลากร พบว่าเป็นโครงการที่มีการประเมินน้อยที่สุด

5. การประเมินโครงการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นโครงการในความ รับผิดชอบ ได้แก่ โครงการปฏิรูปการศึกษา โครงการพัฒนาวิทยากร โครงการประเมินคุณภาพ การศึกษา โครงการอีสานเขียว โครงการบูรณะและพัฒนาวัด โครงการครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน โครงการที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน โครงการเติมความรู้มุ่งสู่มหาวิทยาลัย เป็นต้น

ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

ภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบส่วนใหญ่จะมีลักษณะงานตามตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

กลุ่มผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน/สำนัก

ภาระหน้าที่ที่ผู้อำนวยการกองทุกกองต้องรับผิดชอบ คือ การบริหารงานตาม ตำแหน่งภายในกอง และนอกจากนี้ก็มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติกัน เกือบทุกกองดังเช่น

- วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย จัดทำแผน วางแผนการดำเนินงาน กำกับ ควบคุม ดูแล การดำเนินงาน การจัดกิจกรรมตามนโยบายของกระทรวง กรม และกอง เป็นภาระหน้าที่ที่ ผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบ

- พัฒนาหลักสูตร พัฒนางานวิชาการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ เช่น หลักสูตรลูกเสือ

- พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานและในสังกัด เป็นภาระหน้าที่ที่ผู้อำนวยการกองหรือ ผู้บริหารทุกกองปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานต่อไป และนอกจากนี้ยังมีหน้าที่พัฒนา สถานศึกษาและองค์กรด้วย

- งานประเมิน ตรวจสอบ และวิจัย งานเหล่านี้จะเป็นหน้าที่ที่ผู้อำนวยการกองบาง กองหรือบางกรมต้องรับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกองแผนงาน

- งานเกี่ยวกับการเงิน การคลัง และงบประมาณ ส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการกองคลัง
- งานปฏิรูปและการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญทั้ง 2 เรื่องนี้ค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้อำนวยการกองต้องกำกับ ดูแล และรับผิดชอบ

กลุ่มบุคลากร

ภาระงานของบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง กองหรือฝ่ายที่สังกัด ดังเช่น

- ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ระบุลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหน้าที่อยู่ฝ่ายวิจัย และ ประเมินผล ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัย การประเมิน และติดตามผล

นอกจากนี้จะมีภาระงานอื่น ๆ เช่น การบริหารและพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์วางแผน จัดทำโครงการ งานธุรการ ทะเบียน งานการเงิน การคลัง งบประมาณ ผลิตสื่อ ตำรา คู่มือ เอกสาร และแผนการสอน คัดเลือกและสรรหาบุคลากร จัดฝึกอบรม พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน บริหาร ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตรวจสอบ วิเคราะห์การโอน/ การปรับปรุงตำแหน่งต่าง ๆ งานพัสดุ งานสารบรรณ จัดระบบข้อมูล สารสนเทศ วิเคราะห์ออกแบบ และพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น ของผู้อำนวยการกองและบุคลากร

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D.	SK	KUR	MIN	MAX	RANGE
ผู้อำนวยการกอง	11	5.42	1.77	0.35	3.01	0	8	8
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น								
2. ทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น	140	110.18	16.02	1.22	0.26	53	140	87

บุคลากร								
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	11	5.48	1.83	0.40	3.19	0	9	9
2. ทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น	140	108.69	11.84	0.16	0.30	82	140	58

ตารางที่ 12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 5.42 จากคะแนนเต็ม 11 คะแนน และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 110.18 จากคะแนนเต็ม 140 คะแนน ค่าความเบ้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีค่าเข้าใกล้ 0 (0.35) และค่าความโด่งเข้าใกล้ 3 (3.01) แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจใกล้เคียงค่าเฉลี่ยและมีการกระจายของคะแนนใกล้เคียงโค้งปกติ ส่วนทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น มีค่าความเบ้เป็นบวก (1.22) แสดงว่าผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่มีทัศนคติน้อยกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งต่ำกว่า 3 (0.26) ซึ่งจะมีลักษณะการกระจายของคะแนนเป็นโค้งแบน

บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 5.48 จากคะแนนเต็ม 11 คะแนน และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 108.69 แสดงว่าส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่าเข้าใกล้ 0 ทั้ง 2 ตัวแปร (0.40 และ 0.16 ตามลำดับ) แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติใกล้เคียงค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีค่าใกล้เคียง 3 (3.19) แสดงว่ามีการกระจายของคะแนนใกล้เคียงโค้งปกติ และค่าความโด่งของทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นมีค่าต่ำกว่า 3 แสดงว่าลักษณะการกระจายของคะแนนเป็นโค้งแบน

ตอนที่ 1.2 สภาพการประเมินความต้องการจำเป็น

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาการพัฒนาการดำเนินงานหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาอาจจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาสภาพการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนพัฒนาโครงการหรือดำเนินงาน พบว่ามีทั้งกลุ่มที่ทำและไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สภาพการทำการประเมินความต้องการจำเป็นและสาเหตุที่ไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นก่อนพัฒนาโครงการหรือดำเนินงานต่างๆ

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ		บุคลากร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ก่อนการพัฒนาโครงการหรือการดำเนินงานต่างๆได้มี				
- ทำการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาสภาพก่อน	61	69.30	29	44.60
- ไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น	27	30.70	36	55.40
รวม	88	100.00	65	100.00
2. สาเหตุที่ไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	(n = 27)		(n = 36)	
2.1 ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	12	44.40	12	33.30
2.2 ยุ่งยาก เสียเวลา	4	14.80	5	13.90
2.3 ขาดงบประมาณ	8	29.60	5	13.90
2.4 เวลาจำกัด	14	51.90	19	52.80
2.5 ลักษณะงานไม่จำเป็นต้องประเมินความต้องการจำเป็น	15	55.60	20	55.60
2.6 อื่น ๆ	6	22.20	12	33.30

ตารางที่ 13 พบว่าผู้อำนวยการกองที่เคยทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีจำนวน 61 ท่าน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 88 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 69.30 ส่วนบุคลากรที่เคยประเมินความต้องการจำเป็นมีจำนวน 29 ท่าน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 65 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 44.60

สาเหตุที่ทำให้ไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนการพัฒนาโครงการหรือดำเนินงานต่าง ๆ เกิดจากประเด็นดังต่อไปนี้ ผู้อำนวยการกองร้อยละ 55.60 รายงานว่าสาเหตุที่ไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นเกิดจากลักษณะงานไม่จำเป็นต้องประเมินความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาเกิดจากการมีเวลาจำกัด (ร้อยละ 51.90) และสาเหตุที่ทำให้ไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ ความยุ่งยาก เสียเวลา (ร้อยละ 14.80) ส่วนบุคลากรเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ลักษณะงานไม่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น (ร้อยละ 55.60) รองลงมาเกิดจากมีเวลาจำกัด (ร้อยละ 51.90) และสาเหตุที่ทำให้ไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ความยุ่งยาก เสียเวลา และการขาดงบประมาณ (ร้อยละ 13.90)

ตารางที่ 14 สัดส่วนของโครงการที่มีการประเมินความต้องการจำเป็น และที่มีการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์

ตัวแปร	ผู้อำนวยการกอง (n=61)		บุคลากร (n=29)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนโครงการที่เป็นการพัฒนาการศึกษาหรือพัฒนาหน่วยงานทั้งหมด	1,471	-	663	-
2. จำนวนโครงการที่มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนการดำเนินการ	610	41.50	178	26.85
3. จำนวนโครงการที่นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้	537	88.20	132	74.16

ตารางที่ 14 เป็นการเสนอจำนวนโครงการเพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งหมด โครงการที่มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนดำเนินงานและโครงการที่นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ โดยภาพรวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าในกลุ่มผู้อำนวยการได้รายงานว่าได้ดำเนินโครงการที่เป็นการพัฒนาการศึกษาและหน่วยงานรวมจำนวนทั้งหมด 1,470 โครงการ จำนวนโครงการที่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นมีทั้งหมด 610 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 41.50 ของโครงการทั้งหมด และได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้จำนวน 537 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 88.20 ของโครงการที่มีการประเมินความต้องการจำเป็นทั้งหมด ส่วนบุคลากรรายงานว่าได้ดำเนินโครงการที่เป็นการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาหน่วยงานจำนวนทั้งหมด 663 โครงการ จำนวนโครงการที่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นมีทั้งหมด 178 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 26.85 ของโครงการทั้งหมด และที่มีการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้จำนวน 132 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 74.16 ของโครงการที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นทั้งหมด

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคนิคและเครื่องมือที่มีการใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้อำนวยการ

ตัวแปร	ระดับการใช้						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ใช้		
1. เทคนิค								
1.1 การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง	11 (18.60)	28 (47.50)	10 (16.90)	3 (5.10)	7 (11.90)	-	3.56	1.21
1.2 การสำรวจด้วยแบบสอบถาม	15 (25.40)	20 (33.90)	16 (27.10)	4 (6.80)	3 (5.10)	1 (1.70)	3.63	1.19
1.3 การจัดประชุมระดมความคิดเห็น	15 (25.40)	20 (33.90)	16 (27.10)	4 (6.80)	3 (5.10)	1 (1.70)	4.00	1.19

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ใช้		
1.4 การสังเกตเพื่อ ศึกษาสภาพ	24 (40.00)	23 (38.30)	7 (11.70)	3 (5.00)	1 (1.70)	2 (3.30)	3.62	1.00
2. เครื่องมือ								
2.1 แบบสอบถาม	24 (40.00)	14 (23.30)	16 (26.70)	4 (6.70)	2 (3.30)	-	3.90	1.11
2.2 แบบสัมภาษณ์	10 (16.40)	20 (32.80)	20 (32.80)	6 (9.80)	3 (4.90)	2 (3.30)	3.36	1.21
2.3 แบบสังเกต	9 (15.30)	21 (35.60)	16 (27.10)	7 (11.90)	3 (5.10)	3 (5.10)	3.29	1.30

พิสัยของมาตรวัดมีค่าตั้งแต่ 1 - 5

ตารางที่ 15 พบว่าในการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่เห็นว่ามีการใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสังเกตเพื่อศึกษาสภาพ และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง จากการวัดด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ยกเว้นการจัดประชุมระดมความคิดเห็นมีการใช้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และมีการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการประเมินความต้องการจำเป็นในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมากตามลำดับดังนี้ แบบสอบถาม ($\bar{X} = 3.90$) แบบสัมภาษณ์ ($\bar{X} = 3.36$) และแบบสังเกต ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคนิคและเครื่องมือที่มีการใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคลากร

ตัวแปร	ระดับการใช้						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ใช้		
1. เทคนิค								
1.1 การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง	9 (32.10)	6 (21.40)	9 (32.10)	2 (7.20)	1 (3.60)	1 (3.60)	3.61	1.32
1.2 การสำรวจด้วยแบบสอบถาม	8 (29.60)	8 (29.60)	5 (18.50)	3 (11.10)	2 (7.50)	1 (3.70)	3.52	1.42
1.3 การจัดประชุมระดมความคิดเห็น	4 (14.30)	10 (35.70)	8 (28.60)	3 (10.70)	-	3 (10.70)	3.21	1.42
1.4 การสังเกตเพื่อศึกษาสภาพ	8 (27.60)	6 (20.70)	11 (37.90)	3 (10.30)	-	1 (3.50)	3.55	1.21

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ใช้		
2. เครื่องมือ								
2.1 แบบสอบถาม	12 (46.20)	5 (19.20)	4 (15.40)	2 (7.70)	2 (7.70)	1 (3.80)	3.77	1.51
2.2 แบบสัมภาษณ์	3 (10.70)	8 (28.60)	10 (35.70)	6 (21.40)	-	1 (3.60)	3.18	1.12
2.3 แบบสังเกต	3 (10.70)	11 (39.30)	6 (21.40)	3 (10.70)	3 (10.70)	2 (7.20)	3.07	1.44

พิสัยของมาตรวัดมีค่าตั้งแต่ 1 - 5

ตารางที่ 16 เทคนิคและเครื่องมือที่มีการใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวัดด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรมีการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ในการประเมินความต้องการจำเป็นในระดับปานกลางก่อนไปทางมากตามลำดับดังนี้ การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.61$) การสังเกตเพื่อศึกษาสภาพ ($\bar{X} = 3.55$) การสำรวจด้วย แบบสอบถาม ($\bar{X} = 3.52$) และประชุมระดมความคิด ($\bar{X} = 3.21$) ส่วนเครื่องมือต่าง ๆ มีการใช้ในระดับปานกลางก่อนไปทางมาก โดยใช้แบบสอบถามมากที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาเป็นการใช้แบบสัมภาษณ์ ($\bar{X} = 3.18$) และแบบสังเกต ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

ในการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่ามีการประเมินความต้องการจำเป็นประเภทต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละของประเภทในการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีการดำเนินการ

ประเภทของความต้องการ	ผู้อำนวยการ		บุคลากร	
	ร้อยละเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละเฉลี่ย	S.D.
1. ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	26.86	16.24	30.00	21.26
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร	15.96	13.64	19.42	22.51
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	33.70	18.84	31.54	22.22
4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กร	23.48	16.04	19.04	19.44
รวม	100.00	-	100.00	-

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้อำนวยการกองมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (ร้อยละ 33.70) รองลงมาเป็นความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 26.86 และความต้องการจำเป็นที่ได้ดำเนินการน้อยที่สุด คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

หลักสูตร โดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 15.96 ส่วนบุคลากรรายงานว่าในการประเมินความต้องการจำเป็น ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 31.54 รองลงมาเป็น ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 30.00 และความต้องการจำเป็นที่ได้ ดำเนินการน้อยที่สุด คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กร โดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 19.04

ตอนที่ 2 สภาพการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ตัวแปร	ผู้อำนวยการกอง		บุคลากร	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ	3.15	1.12	3.00	1.05
2. ใช้ในเสนอขอของงบประมาณสนับสนุน	3.07	1.15	2.93	1.18
3. ใช้พัฒนาโครงการต่าง ๆ	3.07	1.07	2.93	1.09

พิสัยของมาตรวัดมีค่าตั้งแต่ 1 - 5

เมื่อพิจารณาระดับการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งวัดด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ พบว่าผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่ได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ในระดับ ปานกลาง โดยนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจมากที่สุด ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมาเป็น นำไปใช้ในการเสนอขอของงบประมาณและนำไปใช้ในการพัฒนาโครงการต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ส่วนบุคลากรส่วนใหญ่รายงานว่า หน่วยงานหรือผู้บริหารได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็น ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจมากที่สุด โดยมีการนำไปใช้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมานำไปใช้ในการเสนอขอของงบประมาณและนำไปใช้พัฒนาโครงการต่างๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ตารางที่ 19 ร้อยละของจุดมุ่งหมายในการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ (n=61)		บุคลากร (n=29)	
	ร้อยละเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละเฉลี่ย	S.D.
1. ไม่ได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้	24.32	20.01	15.70	22.18
2. นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เพื่อพัฒนาริเริ่มโครงการระยะแรก	22.37	13.40	17.20	13.82
3. นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เพื่อวางแผนดำเนินโครงการ	25.93	13.31	32.80	20.44
4. นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เพื่อเสนอของบประมาณ	25.34	13.09	32.80	16.01
5. นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เพื่อประโยชน์อื่น ๆ	2.03	5.50	1.50	4.83
รวม	100.00	-	100.00	-

เมื่อพิจารณาจุดมุ่งหมายในการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นโดยจำแนกเป็นการใช้เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งคิดเป็นร้อยละของจำนวนโครงการทั้งหมดที่มีการประเมินความต้องการจำเป็นโดยรวม พบว่าส่วนใหญ่ได้นำผลไปใช้เพื่อวางแผนดำเนินโครงการมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 25.93 รองลงมาเป็นให้นำไปใช้เพื่อเสนอขอของบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 25.34 และส่วนที่ไม่ได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้มีปริมาณใกล้เคียงกับส่วนที่นำไปใช้แต่ละอย่าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 24.32 ส่วนในกลุ่มบุคลากรได้รายงานว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารหรือหน่วยงานได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ (ร้อยละ = 84.30) โดยได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เพื่อการวางแผนดำเนินโครงการและให้นำไปใช้เพื่อการเสนอขอของบประมาณมากที่สุดโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 32.80 รองลงมาเป็นให้นำไปใช้เพื่อพัฒนาริเริ่มโครงการระยะแรกโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 17.20 และที่ไม่ได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 15.70

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของลักษณะการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ลักษณะการใช้ผลการประเมิน	ผู้อำนวยการ		บุคลากร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นผู้ที่ใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือในการบริหารงานและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	25	43.10	11	39.30
2. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น แต่ตนเองอาจจะไม่ได้ใช้ข้อมูลจากการประเมินโดยตรงมาช่วยในการบริหารและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	9	15.50	7	25.00
3. เป็นผู้ที่ใช้ผลการประเมินทั้ง 2 ลักษณะ	24	41.40	10	35.70
รวม	58	100.00	28	100.00

เมื่อพิจารณาลักษณะการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือในการบริหารงานและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ร้อยละ 43.10 สำหรับประเภทที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแต่ตนเองอาจจะไม่ได้ใช้ข้อมูลจากการประเมินโดยตรงมาช่วยในการบริหารและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 15.50 และที่เหลือเป็นการใช้ทั้ง 2 ลักษณะผสมกัน ส่วนบุคลากรได้ให้ข้อมูลว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือในการบริหารงานและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ร้อยละ 39.30 สำหรับ ผู้บริหารประเภทที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการประเมินความ

ต้องการจำเป็นแต่ตนเองอาจจะไม่ได้ใช้ข้อมูลจากการประเมินโดยตรงมาช่วยในการบริหารและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 25.00 และที่เหลือเป็นการใช้ทั้ง 2 ลักษณะผสมกัน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิทางการศึกษากับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง				บุคลากร			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
1. ทำ	12 (54.50)	35 (70.00)	14 (87.50)	61	9 (36.00)	18 (50.00)	2 (66.70)	29
2. ไม่ทำ	10 (45.50)	15 (30.00)	2 (12.50)	27	16 (64.00)	18 (50.00)	1 (33.30)	36
รวม	22 (100.00)	50 (100.00)	16 (100.00)	88	25 (100.00)	36 (100.00)	3 (100.00)	64
	$\chi^2 = 4.755$ df = 2 p = 0.418				$\chi^2 = 1.746$ df = 2 p = 0.093			

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิทางการศึกษากับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 54.50 ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 70.00 และผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 87.50 จะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการกองที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทและเอก จะทำการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่าไม่ทำ เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 4.755$) แล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าวุฒิทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ส่วนบุคลากร พบว่าผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 36.00 ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทมีการทำและไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นเท่ากัน (ร้อยละ 50.00) และผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 66.70 . จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 1.746$) แล้วพบว่าไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าวุฒิทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง			บุคลากร		
	การศึกษา	ไม่ใช้การศึกษา	รวม	การศึกษา	ไม่ใช้การศึกษา	รวม
1. ทำ	42 (68.90)	16 (69.60)	58	23 (54.80)	6 (27.30)	29
2. ไม่ทำ	19 (31.10)	7 (30.40)	26	19 (45.20)	16 (72.70)	35
รวม	61 (100.00)	23 (100.00)	84	42 (100.00)	22 (100.00)	64
$\chi^2 = 0.000$ df = 1 p = 1.000			$\chi^2 = 3.363$ df = 1 p = 0.067			

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองที่จบการศึกษาสาขาวิชาการศึกษามีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 68.90 ส่วนผู้ที่ไม่จบการศึกษาสาขาวิชาการศึกษามีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 69.60 แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการกองที่จบการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาและไม่จบสาขาวิชาการศึกษามีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 4.163$) แล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าสาขาวิชาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ส่วนบุคลากร พบว่าผู้ที่จบการศึกษาสาขาวิชาการศึกษามีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 54.76 ส่วนผู้ที่ไม่จบการศึกษาสาขาวิชาการศึกษามีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 27.30 จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่จบการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาและไม่จบสาขาวิชาการศึกษามีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันเล็กน้อย และเมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 4.940$) แล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าสาขาวิชาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง			บุคลากร		
	เคยอบรม	ไม่เคยอบรม	รวม	เคยอบรม	ไม่เคยอบรม	รวม
1. ทำ	46 (76.70)	14 (51.90)	60	21 (58.30)	8 (30.80)	29
2. ไม่ทำ	14 (23.30)	13 (48.10)	27	15 (41.70)	18 (69.20)	33
รวม	60 (100.00)	27 (100.00)	87	36 (100.00)	26 (100.00)	62
	$\chi^2 = 4.261$ df = 1 p = 0.039			$\chi^2 = 3.567$ df = 1 p = 0.059		

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 76.70 ส่วนผู้อำนวยการกองที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 51.90 เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 4.261$) แล้วพบว่า การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความสัมพันธ์เป็น 0.2487

ส่วนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 58.30 ส่วนผู้อำนวยการกองที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 30.80 เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 3.567$) แล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายังไม่มีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะสรุปว่าการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการหรือประเมินบุคลากรไม่สัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการประเมินโครงการกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง			บุคลากร		
	มีประสบการณ์	ไม่มีประสบการณ์	รวม	มีประสบการณ์	ไม่มีประสบการณ์	รวม
1. ทำ	49 (79.00)	10 (43.50)	59	21 (58.30)	8 (33.30)	29
2. ไม่ทำ	13 (21.00)	13 (56.50)	26	15 (41.70)	16 (60.70)	31
รวม	62 (100.00)	23 (100.00)	85	36 (100.00)	24 (100.00)	60
	$\chi^2 = 8.384$ $df = 1$ $p = 0.005$			$\chi^2 = 2.672$ $df = 1$ $p = 0.102$		

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการประเมินโครงการกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองที่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 79.00 ส่วนผู้อำนวยการกองที่ไม่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 43.50 จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 8.384$) แล้วพบว่าประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เป็น 0.3271

ส่วนบุคลากร พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 58.30 ส่วนผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 33.30 จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 2.672$) แล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าประสบการณ์ในการประเมินโครงการมีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง			บุคลากร		
	เคยได้รับ	ไม่เคยได้รับ	รวม	เคยได้รับ	ไม่เคยได้รับ	รวม
1. ทำ	51 (78.50)	9 (42.90)	60	17 (51.50)	11 (36.70)	28
2. ไม่ทำ	14 (21.50)	12 (57.10)	26	16 (48.50)	19 (63.30)	35
รวม	65 (100.00)	21 (100.00)	86	33 (100.00)	30 (100.00)	63
	$\chi^2 = 13.583$ df = 1 p = 0.002			$\chi^2 = 0.866$ df = 1 p = 0.352		

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 78.50 ส่วนที่ไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 42.90 จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการกองที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่าไม่ทำ และผู้ที่ไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นจะไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่าทำ เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 7.926$) แล้วพบว่า การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.4264

ส่วนบุคลากรที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 51.50 ส่วนที่ไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 36.70 จะเห็นได้ว่าผู้ที่ได้รับและไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 0.866$) แล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าการได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสพการณ์การทำงานระหว่างกลุ่ม
ที่ทำและไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารและบุคลากร

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง				บุคลากร			
	n	\bar{X}	S.D.	t	n	\bar{X}	S.D.	t
1. กลุ่มทำ	61	10.82	6.80	1.04	29	21.59	7.03	1.63
2. กลุ่มไม่ทำ	27	9.15	7.31		36	18.67	7.31	

* $p < .05$

ตารางที่ 26 พบว่าประสพการณ์การทำงานของผู้บริหารกองที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยเป็น 10.82 และกลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.15 เมื่อทดสอบค่าทีแล้วพบว่าประสพการณ์การทำงานของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีประสพการณ์ในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 21.59 และกลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยเป็น 18.67 เมื่อทดสอบค่าทีแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน
ความต้องการจำเป็นระหว่างกลุ่มที่ทำและไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นของ
ผู้บริหารและบุคลากร

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง				บุคลากร			
	n	\bar{X}	S.D.	t	n	\bar{X}	S.D.	t
1. กลุ่มทำ	61	5.30	1.86	-0.82	29	5.59	2.03	0.37
2. กลุ่มไม่ทำ	27	5.63	1.50		36	5.42	1.71	

* $p < .05$

ตารางที่ 27 พบว่าผู้อำนวยการกองที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเป็น 5.30 และกลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 5.60 เมื่อทดสอบค่าทีแล้วพบว่ากลุ่มที่ทำและไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรกลุ่มที่ทำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 5.59 และกลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 5.42 เมื่อทดสอบค่าทีแล้วพบว่ากลุ่มที่ทำและไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการประเมินความต้องการ
จำเป็นระหว่างกลุ่มที่ทำและไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารกอง
และบุคลากร

สภาพการประเมิน	ผู้อำนวยการกอง				บุคลากร			
	n	\bar{X}	S.D.	t	n	\bar{X}	S.D.	t
1. กลุ่มทำ	61	113.00	16.42	2.54	29	114.17	10.29	3.66**
2. กลุ่มไม่ทำ	27	103.89	13.30		36	104.28	11.27	

* $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 28 พบว่าผู้อำนวยการกองที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 113.00 และกลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 103.89 เมื่อทดสอบค่าทีแล้ว พบว่าค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น ส่วนบุคลากรพบว่ากลุ่มที่ทำมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเป็น 114.71 และกลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 104.28 เมื่อทดสอบค่าทีแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่ากลุ่มที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นกับตัวแปรภูมิหลัง ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะผู้อำนวยการกอง เนื่องจากผู้อำนวยการกองดำรงตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจ และเป็นกลุ่มที่นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้โดยตรง ดังนั้นผู้อำนวยการกองจะเป็นผู้ที่เลือกหรือไม่เลือกใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น และบุคลากรที่นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้มีเพียง 29 คน ซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับปริมาณการนำผลการประเมินความต้องการ
จำเป็นไปใช้

	AREA	EDU	EXP	TRA	NKNOW	EVAEXP	NTEST	ATT	UTIL
AREA	1.0000								
EDU	0.1800	1.0000							
EXP	-0.0307	0.1498	1.0000						
TRA	0.0122	-0.0349	0.2253	1.0000					
NKNOW	0.3320*	0.3172*	0.1998	-0.0286	1.0000				
EVAEXP	-0.0323	0.0295	0.1142	0.5453**	0.1428	1.0000			
NTEST	-0.2075	0.2662	0.1895	0.0621	0.1853	0.0098	1.0000		
ATT	-0.0834	0.0947	0.0212	-0.2454	0.0915	-0.3003	0.0838	1.0000	
UTIL	-0.1326	0.0210	-0.0039	0.0232	0.0200	0.0123	0.2382	0.4538**	1.0000
Mean	0.7370	18.2980	10.9120	2.6240	0.8600	3.8870	5.3160	113.8070	73.6840
S.D	0.4440	1.6690	6.9620	3.5880	0.3500	3.6840	1.7940	15.8560	24.1740

$p < .01$, ** $p < .001$

จากตารางที่ 29 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการใช้ผลทำการประเมินความต้องการจำเป็นต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น (ATT) ที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.4538

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (NKNOW) มีความสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่จบการศึกษา (AREA) การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (NKNOW) มีความสัมพันธ์กับวุฒิทางการศึกษา (EDU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.3320 และ 0.3172 ตามลำดับ และนอกจากนี้การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (TRA) มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการประเมินโครงการ (EVAEXP) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.5453

ตอนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปริมาณการใช้ผลการประเมิน
ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการ
จำเป็น โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 8 ตัวได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการ
จำเป็น

ตัวพยากรณ์	สมการที่ 1			สมการที่ 2			สมการที่ 3		
	B	β	t	b	β	t	b	β	t
NTEST	2.716 (1.597)	0.202	1.701	2.926 (1.671)	0.217	1.751	3.034 (1.835)	0.225	1.653
ATT	0.009 (0.003)	0.437	3.685*	0.767 (0.195)	0.503	3.937**	0.769 (0.201)	0.504	3.830**
EXP	-	-	-	-0.257 (0.443)	-0.074	-0.580	-0.246 (0.454)	-0.071	-0.543
NKNOW	-	-	-	-4.805 (8.792)	-0.070	-0.546	-3.273 (10.016)	-0.048	-0.327
TRA	-	-	-	0.479 (1.003)	0.071	0.477	0.468 (1.032)	0.070	0.454
EVAEXP	-	-	-	0.925 (0.982)	0.141	0.942	0.917 (1.017)	0.140	0.902
EDU	-	-	-	-	-	-	-0.868 (1.952)	-0.060	-0.444
AREA	-	-	-	-	-	-	-0.859 (7.653)	-0.016	-0.112
Constant	-16.562 (21.772)	-	-0.761	-27.122 (24.324)	-	-1.115	-12.704 (38.868)	-	-0.327
Multiple R	0.4963			0.5314			0.5347		
F	8.823**			3.278**			2.402*		
Multiple R ²	0.2463			0.2824			0.2859		
R ² change	-			0.0361			0.0035		

*p<.05, ** p <.01 (หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์เป็นชุด ๆ ดังนี้คือเมื่อให้ตัวแปรความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (NTEST) และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น (ATT) เป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.4963 สามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ร้อยละ 24.63 เมื่อเพิ่มตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินโครงการ (EVAEXP) ประสบการณ์การทำงาน (EXP) การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (NKNOW) และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (TRA) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น 0.5314 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ร้อยละ 28.24 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ชุดสุดท้ายคือ สาขาวิชาที่จบการศึกษา (AREA) และวุฒิทางการศึกษา (EDU) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 0.5347 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ ร้อยละ 28.24

เมื่อพิจารณาชุดของตัวแปรที่นำมาพยากรณ์ทั้งหมด ผลปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์เป็น 0.2824 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 8 สามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ร้อยละ 28.24 โดยตัวแปรทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น (ATT) สามารถทำนายปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงตัวแปรเดียว และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{UTIL} = & - 12.704 + 3.304\text{NTEST} + 0.917\text{EVAEXP} + 0.769\text{ATT} + 0.468\text{TRA} \\ & - 3.273\text{NKNOW} - 0.868\text{EDU} - 0.859\text{AREA} - 0.246\text{EXP} \end{aligned}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \hat{Z}_{\text{UTIL}} = & 0.225Z_{\text{NTEST}} + 0.140Z_{\text{EVAEXP}} + 0.504Z_{\text{ATT}} + 0.070Z_{\text{TRA}} - 0.048Z_{\text{NKNOW}} \\ & - 0.060Z_{\text{EDU}} - 0.016Z_{\text{AREA}} - 0.071Z_{\text{EXP}} \end{aligned}$$

ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการทำและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

การเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามแล้วผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบสภาพการทำและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในลักษณะเจาะลึก ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การดำเนินโครงการในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 80 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการในหน่วยงานว่าส่วนใหญ่แล้วโครงการที่กองหรือกรมได้ดำเนินนั้นเป็นโครงการต่อเนื่องที่ได้ดำเนินกันมาก่อน ซึ่งเป็นโครงการระยะยาว และนอกจากนี้จะมีโครงการเร่งด่วนที่จัดขึ้นในลักษณะเฉพาะกิจ สำหรับโครงการที่จะดำเนินการพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะเพื่อเสริมหรือเพิ่มเติมแทบจะไม่ได้ดำเนินการ อันเนื่องมาจากความจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากร ดังที่กลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้ว่า *“เวลาสำหรับดำเนินโครงการตามคำสั่งหรือนโยบายก็แทบจะไม่มีแล้ว”*

2. การพัฒนาโครงการก่อนดำเนินการ

การพัฒนาโครงการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ยึดนโยบายเป็นหลัก ดังที่กล่าวมาแล้วว่าโครงการส่วนใหญ่เป็นโครงการต่อเนื่องที่สามารถดำเนินการต่อได้โดยไม่ต้องสำรวจความต้องการ ดังนั้นการพัฒนาโครงการในปีต่อไปหรือครั้งต่อไปนั้นได้ใช้ผลการประเมินโครงการที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนด และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ผ่านมาเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องของการดำเนินงานครั้งต่อไป นอกจากนี้มีบางส่วนที่ได้มาจากการประชุมโดยมีการประชุมในลักษณะของสภากาแฟ ผู้บริหารของกองหรือหน่วยงานจะนำปัญหาและความจำเป็นในการดำเนินโครงการมาประชุมพูดคุยกันเพื่อการแก้ปัญหาและกำหนดเป็นโครงการต่อไป

3. การทำการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการสำรวจปัญหาและความจำเป็นในหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบจะมีการสำรวจปัญหาและศึกษาสภาพอย่างไม่เป็นทางการแล้วนำมากำหนดเป็นโครงการ และที่สำคัญการดำเนินงานในกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเป็นตัวกำหนด กล่าวคือถ้ากระทรวงหรือกรมมีนโยบายให้ดำเนินโครงการทางปฏิบัติก็ต้องดำเนินการถึงแม้ว่าโครงการนั้นมีความจำเป็นและสำคัญน้อยกว่าอีกโครงการหนึ่ง ดังที่กลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้ว่า *“ถึงแม้โครงการที่ได้วิเคราะห์แล้วว่ามีความจำเป็นแต่ถ้าขัดกับนโยบายก็ทำไม่ได้หรือไม่ก็ถ้าเป็นโครงการที่นโยบายกำหนดมาอย่างไรก็ต้องทำ”* ซึ่งจากการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นแต่ด้วยข้อจำกัดหลาย ๆ อย่าง เช่น ดังที่กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้ *“การทำงานการประเมินใน*

หน่วยงานมีเวลาเป็นตัวกำหนด และส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญการประเมินเพื่อติดตามมากกว่าการประเมินในรูปแบบอื่นๆ” หรือ “การประเมินความต้องการจำเป็น ส่วนใหญ่นำมาใช้สำหรับการเสนอของบประมาณ ถ้าหากโครงการที่ทำการประเมินแล้วแต่ผลสุดท้ายไม่สามารถของงบประมาณสนับสนุนโครงการได้ก็จะมีประโยชน์ และปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างคือ ผลการประเมินไม่ทันต่อการใช้งาน” นอกจากนี้การทำการประเมินความต้องการจำเป็นขึ้นอยู่กับการให้นิยามของคำว่าประเมินความต้องการจำเป็น คือ ถ้านิยามการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นการสำรวจปัญหา การประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดโครงการ กล่าวได้ว่ามีการประเมินกันเกือบทุกหน่วยงานและทุกโครงการ แต่ถ้าให้นิยามว่าการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการวิเคราะห์ ประเมินเพื่อหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่เพื่อสะท้อนปัญหา ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบมีหลักฐานการประเมิน จะกล่าวได้ว่าไม่มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนดำเนินโครงการ

ส่วนเครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า ใช้แบบสอบถามเพราะแบบสอบถามเป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดี เก็บข้อมูลได้ง่าย ประมาณร้อยละ 80 ที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล รongลงมาเป็นการสัมภาษณ์ การประชุมอย่างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในหน่วยงาน เพื่อกำหนดโครงการและพิจารณาความสำคัญ เช่น ในกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีสภากาแฟ ทุกวันพฤหัสบดี 1 ชั่วโมง โดยให้ผู้บริหารได้พบปะ พูดคุยกัน เกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในกรม และนอกจากนี้ถ้าต้องการดำเนินโครงการก็จะมี การพูดคุยถึงปัญหาและความต้องการเพื่อนำมาจัดทำเป็นโครงการต่อไป และนอกจากนี้แล้วก็จะมีการประชุมปรึกษากันในลักษณะกลุ่มเล็กภายในฝ่าย หรืออาจจะรับประทานอาหารไปก็พูดคุยกันไป ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลคือผู้ที่อยู่ในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

4. ปัญหาหรือสาเหตุที่ไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็น

ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่า จุดสำคัญที่ไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น คือ นโยบายของกระทรวง/กรม/กอง หรือนโยบายของผู้บริหาร กล่าวคือถ้ามีนโยบายกำหนดให้ดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งก็ต้องดำเนินการถึงแม้ว่าจะมีปัญหา หรือถ้ามีหากทำการประเมินแล้วพบว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ แต่ขัดกับนโยบายก็ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ตัวอย่างเช่น ในปี 2540 โครงการที่ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นโครงการที่สนองต่อนโยบาย หรือมีกลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งกล่าวว่า “เมื่อเราได้สำรวจปัญหาและความต้องการแล้ว พบว่ามีปัญหาแต่โครงการดังกล่าวต้องดำเนินตามนโยบายเราก็ต้องดำเนิน โดยมีได้แก้ปัญหา ก่อน และบางครั้งก็เร่งด่วนต้องรีบดำเนินการให้ทันต่อเวลา” และนอกจากนโยบายหลักของกระทรวงและกรมแล้ว ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่านโยบายของผู้บริหารก็มีผลต่อการทำหรือไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น เช่น ดังที่กลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้ว่า “ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีนโยบายที่ไม่แน่นอนและแต่ละคนก็จะมึนโยบายที่แตกต่างกันทำให้การดำเนินงานแตกต่างกัน”

นอกจากนโยบายซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ก็มีสาเหตุอื่น ๆ เช่น

4.1 ไม่ให้ความสนใจและไม่เห็นความสำคัญ ไม่เน้นการประเมินความต้องการจำเป็น ดังที่กลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้ว่า “โครงการส่วนใหญ่จะเน้นการประเมินเพื่อติดตามผลและประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วนำผลการประเมินโครงการมากำหนดความจำเป็น”

4.2 ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีจำนวนมากและงานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนต้องดำเนินการตามกระบวนการและเวลาที่กำหนด

4.3 มีข้อมูลและตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนอยู่แล้ว

4.4 เพื่อนร่วมงานขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องแผนงาน การปฏิบัติตามแผนงาน และการประเมินความต้องการจำเป็น

4.5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ ทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลือง เช่น บางหน่วยงานได้ให้ข้อมูลว่า “ที่ผ่านมาในปี 2533-2534 มีการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างแพร่หลาย และทำทุกโครงการ แต่ผลการประเมินไม่ได้นำมาใช้จึงหยุดดำเนินการเพราะเห็นว่าเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรมากกว่า จึงไม่ได้ประเมินความต้องการจำเป็น”

4.6 ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์เดิมจะเป็นตัวกำหนดให้ทราบว่าโครงการใดมีความจำเป็นและสำคัญ โดยไม่จำเป็นต้องมีการทำการประเมินความต้องการจำเป็น ดังที่กลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้ว่า “ในช่วงแรกเริ่มทำงานเราจะศึกษาสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างอย่างละเอียด แต่ถ้าเราทำงานนาน ๆ ไป ประสบการณ์จะทำให้เราทราบว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ อะไรที่ควรทำหรือไม่ควรทำ”

4.7 ผลการประเมินที่ได้กว้างเกินไปไม่ได้กำหนดกรอบการประเมิน ได้ข้อมูลที่กระจายทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ได้ และในบางครั้งผลการประเมินไม่ทันต่อการใช้จ่ายทำให้เลยการประเมินความต้องการจำเป็น

4.8 ปัญหาในการประเมินความต้องการจำเป็นอีกประการหนึ่งคือ งบประมาณ ดังที่กลุ่มตัวอย่างท่านหนึ่งให้ข้อมูลว่า “เราเห็นความสำคัญ และต้องการให้มีการประเมินความต้องการจำเป็นแต่เราไม่มีเงินสนับสนุน เราก็ทำไม่ได้ ดังนั้นเมื่อต้องการทำโครงการอะไรขึ้นมาสักหนึ่งโครงการ ถ้าเห็นว่าควรจะทำตามการรับรู้ของเราหรือกลุ่มแล้วก็จะมีการดำเนินการ ”