

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ประเมินโครงการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แบล็คแคนยอน (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้รูปแบบการประเมินผลของ Kirkpatrick 4 ด้าน คือ ด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นในด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท แบล็คแคนยอน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 270 คน และใช้วิธีการแบบเจาะจง เฉพาะพนักงานที่พบและยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท แบล็คแคนยอน (ประเทศไทย) จำกัด มีความ

คิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรมในภาพรวม ด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรมในภาพรวม ด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรม ด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ และภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรม ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านปฏิกิริยา และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรม ด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมิน โครงการฝึกอบรมในภาพรวม ด้านปฏิกิริยา ด้านผลการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

In this thesis, the researcher evaluates (1) the training program for the operational staff of Black Canyon (Thailand) Co., Ltd. In this evaluation, the researcher extrapolates Donald Kirkpatrick's four-level model of evaluation in considering the training program under investigation in this undertaking.

Kirkpatrick's four levels are treated in this inquiry as the aspects of reaction, learning, behavior, and results. Furthermore, the researcher compares (2) the opinions of the trainees regarding the aforementioned four aspects of reaction, learning, behavior, and results in terms of differences in the demographical characteristics of the trainees.

The sample population consisted of 270 employees of Black Canyon (Thailand) Co., Ltd. The members of the sample population were selected through an application of the purposive sampling method by virtue of the researcher selecting only those employees who were personally met and who were willing to cooperate by filling out copies of the questionnaire used to collect data.

The instrument of research was a five-rating scale questionnaire constructed by the researcher couched at the reliability level of 0.95. Using techniques of descriptive statistics to analyze the data collected, the researcher analyzed the data in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. The techniques of *t* test and one-way analysis of variance (ANOVA) were also employed for testing purposes.

Findings are as follows:

1. The operational staff members under study evinced opinions concerning the training program overall and in each aspect at a high level.
2. Those staff members under investigation who differed in gender did not exhibit concomitant differences in their opinions regarding the training program overall and in each aspect at the statistically significant level of 0.05.
3. Members of the sample population who differed in age displayed corresponding differences in their opinions regarding the training program in the aspects of reaction, learning, and overall at the statistically significant level of 0.05. However, there were no differences found at the statistically significant level of 0.05 in the aspects of behavior and results.

4. Those staff members investigated who differed in educational level did not evince parallel differences at the statistically significant level of 0.05 in their opinions of the training program in respect to the aspects of learning, behavior, and overall. Nevertheless, differences were found at a statistically significant level in respect to the aspects of reaction and results.

5. Of the staff members examined, those who differed in work experience did not evince concomitant differences in their opinions toward the training program in the aspects of reaction, learning, behavior, and overall at the statistically significant level of 0.05. Nonetheless, differences were revealed in respect to the aspect of results at the statistically significant level of 0.05.

6. Of the members of the sample population examined who differed in position, corresponding differences were not found in their opinions regarding the evaluation of the training program overall and in the aspects of reaction, learning, behavior, and results at the statistically significant level of 0.05.