

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อประเมิน โครงการฝึกอบรมสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยใช้รูปแบบการประเมินตามแนวทางการประเมินของ Kirkpatrick 4 ด้าน คือ ปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ต่อองค์กร (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการ จัดขึ้นในงบประมาณปี 2544-2548 จำนวน 4,800 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีความเชื่อมั่น (alpha coefficient) มีดังนี้ ด้านปฏิบัติการเท่ากับ .95 ด้านการเรียนรู้ คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา ก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ .80 และหลังการฝึกอบรมเท่ากับ .97 ทักษะก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ .78 และหลังการฝึกอบรมเท่ากับ .82 ทักษะคิดก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ .82 และหลังการฝึกอบรมเท่ากับ .91 ด้านพฤติกรรมเท่ากับ .84 และด้านผลลัพธ์ต่อองค์กรเท่ากับ .89 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ MANOVA (multivariate analysis of variance) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé test และการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการเรียนรู้และด้านพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านปฏิบัติการและด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปฏิบัติการ การเรียนรู้ และด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05

This thesis aims to evaluate a training program for organizational success. Used for purposes of evaluation is Kirkpatrick's model by reference to the four aspects of reaction, learning, behavior, and organizational results. Finally, compared are the opinions of the participants in the training program in regard to the aspect of learning both prior to and after the actual training.

The population was comprised of 202 participants in the training program in the fiscal years from 2001 to 2005. Of the sample population of 4,800, a research population of 279 was selected by a random sampling method. The research tool was a rating scale questionnaire constructed by the researcher. The expressions of alpha coefficient for the different questionnaire categories are given as follows: reaction was at 0.95; learning in the sense of knowledge and understanding of the program content prior to training at 0.80; learning in the sense of post-training knowledge at 0.97; skills prior to training at 0.78 and after training at 0.82; attitudes before training at 0.82 and after training at 0.91; behavior at 0.84; and organizational results at 0.89.

Of the questionnaires distributed, 200 (72%) were returned. Statistically, the questionnaire data were analyzed, formulated and tabulated in terms of percentage, mean and standard deviation. For purposes of analyzing the data the multivariate analysis of variance, Scheffe's test and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) computer program were applied.

The findings are as follows.

1. Training participants who differed in gender had differences in their opinions regarding learning and behavior at the level of 0.05. There were no differences at the level of 0.05 in regard to the aspects of reaction and organizational results.

2. Training participants who differed in age did not differ in their opinions regarding reaction, learning, behavior, and organizational results at the level of 0.05.

3. Training participants who differed with respect to educational level evinced differences in their opinions regarding reaction, learning, and organizational results at the level of 0.05. There were no differences in regard to behavior at the level of 0.05.

4. Training participants with differences in their work experience did not evince differences in their opinions regarding reaction, learning, behavior and organizational results at the level of 0.05.