



การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา
บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด

โดย

นายสุริยะ ปรีเปรมจินดา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา
บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด

โดย

นายสุริยะ ปรีเปรมจินดา



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE EVALUATION OF THE TRAINING ON BUILDING ELECTRICIANS
CONDUCTED BY THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT ON
THE STUDY GROUP FROM SAINT-GOBAIN THAILAND CO., LTD.

BY

MR. SURIYA PREEPRAMEJINDA



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE
(PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายสุริยะ ปรีเปรมจินดา

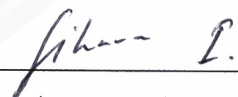
เรื่อง

การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

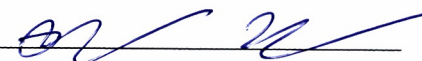
เมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



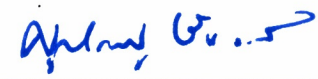
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิกานต์ อีสระะชัยยศ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิสา ช่อแก้ว)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภสวัสดิ์ ชัยवालย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด
ชื่อผู้เขียน	นายสุริยะ ปรีเปรมจินดา
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิสา ช่อแก้ว
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) การเรียนรู้ (Learning Evaluation) ประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และผลลัพธ์ (Result Evaluation) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่สำเร็จการฝึกอบรมสาขาช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมของ โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยสำรวจความคิดเห็นจาก ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี จำนวน 8 คน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Opened Question)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด

ด้านที่หนึ่ง การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของเนื้อหาการฝึกอบรมและระยะเวลาการฝึกอบรมของหลักสูตรมีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ใน

ส่วนของเอกสารประกอบการฝึกอบรม อาหาร เครื่องดื่ม สถานที่ฝึกอบรม ต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น
วิทยากรผู้สอนมีความรู้ดี ตอบคำถามได้ชัดเจน

ด้านที่สอง การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า เป็นการทบทวนความรู้ สร้างความมั่นใจให้กับ
ผู้เข้าร่วมอบรมในการสอบรับใบอนุญาตช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นอย่างมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี
ความรู้และทักษะที่ดีขึ้น และตระหนักถึงความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า

ด้านที่สาม การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และการประเมินผลลัพธ์
(Result Evaluation) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของพฤติกรรมหลังจากที่ได้ผ่านการ
ฝึกอบรมมีลักษณะที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเตรียมตัวและอุปกรณ์ก่อนการเข้าพื้นที่
ปฏิบัติงาน ใช้ทักษะทางด้านการวิเคราะห์ก่อนเข้าพื้นที่ปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 จากผลการประเมินข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมในสาขา
ระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การฝึกอบรม
ไม่เหมาะสมต้องมีการปรับปรุงเอกสารประกอบการฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำให้ผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมเนื่องจากมีสภาพเก่า โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การช่าง มีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ไกลทำให้มีความลำบากในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม ห้องอบรม
ในส่วนภาคปฏิบัติมีความคับแคบ ห้องน้ำยังมีจำนวนน้อย และสกปรกมาก และไม่มีการจัดอาหารว่าง
และอาหารกลางวันให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ
บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงานสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี เป็นไปตามสมมติฐาน การฝึกอบรมนี้ทำให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่องไฟฟ้าในอาคารเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการ
ปฏิบัติงาน รวมทั้งยังเป็นการทบทวนความรู้ก่อนการสอบใบอนุญาตช่างไฟฟ้าในอาคาร

ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

1. ด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ควรไม่จำกัดเกิน 25 คน ให้เหมาะสมกับขนาดของห้องฝึกอบรม และเพื่อความ
เพียงพอต่อเครื่องมือ อุปกรณ์ช่าง ที่ใช้ในการเรียนภาคปฏิบัติ

2. ด้านสถานที่ฝึกอบรม ควรประสานความร่วมมือกับวิทยาลัยระดับอาชีวศึกษาใน
พื้นที่เพื่อใช้ห้องบรรยาย และห้องฝึกปฏิบัติงานด้านไฟฟ้าซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพร้อมทั้งอาคาร
สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการอบรม และ
เป็นการช่วยประหยัดงบประมาณในด้านสถานที่และการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์

3. ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อลดภาระของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเตรียมอุปกรณ์มาเอง

4. ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ควรมีการจัดอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในช่วงเวลาพักเบรกเช้าและบ่าย รวมถึงอาหารกลางวันที่มีไว้บริการผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

5. ด้านทักษะและความรู้ ควรจัดให้มีการทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม (Pre-test) เพื่อเป็นการประเมินความรู้ก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน เพื่อพิจารณาว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนมากน้อยเพียงใด หลังจากจบการฝึกอบรม ต้องมีการทดสอบระดับความรู้หลังอบรม (Post-test) เพื่อเป็นการดูความก้าวหน้า และระดับความรู้ว่ามีการเพิ่มมากขึ้นหรือไม่

6. ด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม ควรปรับปรุงเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้มีมาตรฐานเดียวกันและผลิตแจกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำกลับไปใช้ทบทวนความรู้ที่ได้เรียนไป

คำสำคัญ: การประเมินผลการฝึกอบรม, หลักสูตรช่างไฟฟ้าในอาคาร, เคิร์กแพทริก

Independent Study Title	THE EVALUATION OF THE TRAINING ON BUILDING ELECTRICIANS CONDUCTED BY THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT ON THE STUDY GROUP FROM SAINT-GOBAIN THAILAND CO., LTD.
Author	Mr. Suriya Preepramejinda
Degree	Master of Political Science (Public Administration and Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Administration and Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sunisa Chorkaew, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

This research study concerns the evaluation of the training on building electricians conducted by the Department of Skill Development on the study group from Saint-Gobain Thailand Co., Ltd. The purpose of the research study is to perform evaluation on various areas including: Reaction Evaluation, Learning Evaluation, Behavior Evaluation and Results Evaluation. This study is to evaluate the electricians from Saint-Gobain Thailand Co., Ltd who received the aforementioned training from the Department of Skill Development based on Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model (by Donald L. Kirkpatrick). This is a qualitative research through conducting surveys with electricians who received the training including electricians from Saint-Gobain Thailand Co., Ltd. who attended the training from the Department of Skill Development from Saraburi Province consisted of 8 supervisors and 4 fellow participants, in total 12 participants. The tool used to conduct the survey includes open-ended questionnaires which were created for the purpose of study itself.

The results from the study group consist of various evaluations on the training of building electricians conducted by the Department of Skill Development based on the test group from Saint-Gobain Thailand Co., Ltd.

First: Reaction Evaluation. The opinion shared by the study group agreed that the content and duration of the training is appropriate. However, the areas where there could be improvement include: training document, food and beverages, and facility. The trainer is knowledgeable and clearly addresses questions raised.

Secondly: Learning Evaluation. The study group agreed that they received new information regarding Electrical Law, it served as a revision, created confidence for the participants who joined the certification training to become professional building electricians. The participants gained additional knowledge and skills. They realize the importance of safety about electricity.

Third: Behavior Evaluation and Result Evaluation. The opinion from the study group after having received the training displayed change in a positive way. They are more professionally prepared in terms of composure and equipment before the field work. They would analyze the problem before tackling it.

Hypothesis Test 1: Preliminary results suggest that the training of building electrician from the Department of Skill Development did not produce the same results as hypothesized. The training is not adequate and requires improvement in terms of training document, material and equipment due to primarily their old condition. Insufficient supplies of tables, chairs, technical equipment for the participants. The training location is located relatively far requiring long-distance travel from the participants. The rooms to conduct drills are small, there are not enough restrooms which lack hygiene. No food and beverages were provided for the participants.

Hypothesis Test 2: The results of the survey suggest that the electricians from Saint-Gobain Thailand who attended the building electrician training (by the Department of Skill Development) could utilize the knowledge acquired from the training in their daily work. The results were as expected, the training improved the knowledge the electricians, enabled them to use this knowledge in their daily

operations and in addition served as a revision before applying for a certification as a building electrician.

Comments/ Suggestions

1. Number of Participants: The Department of Skill Development should limit the number of participants of its training course (building electrician) to no more than 25 participants which is a suitable to the size of the training room, training equipment, and technical equipment that are utilized during the drill.

2. Training Rooms: Co-ordination with the College of Vocational Education within the vicinity in order to utilize their lecture and training room for which these colleges are well equipped in terms of facilities (room and equipment) for this type of training. This will benefit the participants and minimize additional expenses (room and equipment).

3. Training Equipment: Enough training equipment should be prepared according to the number of participants. It will help minimize the need to push this burden on the participants in order for them to bring their own equipment

4. Food and Beverage: There should be preparation of food and beverages around the training area for the participants who attend the training. Food and beverages should be provided during break period (morning and afternoon) including lunch. This will facilitate the participants and moreover save additional costs for the participants.

5. Skill and Knowledge: The participants should go through a pre-test in order to: to evaluate that the participant current knowledge before the training, evaluate whether if the participants possess the necessary skills. After the training, there should also be a post-test to evaluate the learning progress of the participants.

6. Training Document: The documents provided for the training should be revised to uphold the same standard and should be prepared in advance for the participant to use for further revision.

Keywords: Training Evaluation, Building Electrician, Kirkpatrick

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ดำเนินการสำเร็จได้อย่างลุล่วง เนื่องจากความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิสา ช่อแก้ว ที่สละเวลาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษา ตรวจสอบ ข้อมูล และข้อแนะนำต่าง ๆ เป็นอย่างดี รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิกานต์ อิศสระชัยยศ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณพนักงานบริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรช่างไฟฟ้าในอาคาร ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบคำถามแบบสัมภาษณ์ และทีมงานทุกท่านที่ให้คำแนะนำ แต่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้มาให้ความรู้ รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นอย่างดีจากครอบครัว รุ่นพี่ รุ่นน้อง และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จและผ่านไปได้ด้วยดี

นายสุริยะ ปรีเปรมจินดา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา	6
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม	16
2.3.1 ความหมายของการประเมินผล	16
2.3.2 ความหมายการประเมินผลการฝึกอบรม	17

2.3.3	ความสำคัญของการประเมินผลการฝึกอบรม	18
2.3.4	ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม	19
2.2.5	กระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม	21
2.3.5.1	ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs)	22
2.3.5.2	กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process)	23
2.3.5.3	ผลจากการฝึกอบรม (Outputs)	24
2.4	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	24
2.5	แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)	26
2.5.1	การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)	26
2.5.2	การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)	27
2.5.2.1	ความรู้ (Knowledge)	27
2.5.2.2	ทักษะ (Skill)	27
2.5.2.3	ทัศนคติ (Attitude)	28
2.5.3	การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)	28
2.5.4	การประเมินผลต่อองค์กร (Results Evaluation)	28
2.6	การฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	29
2.6.1	รายละเอียดหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร	30
2.6.2	คุณสมบัติผู้ที่จะยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	33
2.6.3	เกณฑ์การประเมิน	34
2.7	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.8	กรอบแนวคิดการวิจัยทฤษฎีและแนวคิดการประเมินการฝึกอบรม	44
บทที่ 3 วิธีการวิจัย		45
3.1	แหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.1.1	การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)	45
3.1.2	การศึกษารวบรวมจากการสัมภาษณ์ (In-dept Interview)	45
3.2	กลุ่มประชากร	46
3.3	ระเบียบวิธีวิจัย	46
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล	49

บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	51
4.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)	51
4.1.1 เนื้อหาการฝึกอบรมและระยะเวลาการฝึกอบรม	51
4.1.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	53
4.1.3 สถานที่ฝึกอบรมและการจัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	55
4.1.4 วิทยากรและบรรยากาศในการฝึกอบรม	57
4.1.5 สิ่งที่น่าสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้	58
4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)	59
4.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และผลลัพธ์ (Result Evaluation)	61
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปและอภิปราย	67
5.1.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	67
5.1.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)	68
5.1.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และการประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)	68
5.2 ผลการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย	69
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	69
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	71
รายการอ้างอิง	72
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
ภาคผนวก ข หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร	78
ประวัติผู้เขียน	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 หัวข้อวิชา	31
2.2 เนื้อหาวิชา	32
2.3 ผู้วิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร	33
4.1 ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการศึกษา	64



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ประเภทการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2557	1
1.2 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ และอัตรากายแบ่งตามกลุ่มประเภทโรงงาน	2
1.3 สถิติสาเหตุการเกิดอัตรากายของโรงงานอุตสาหกรรม	3
2.1 รูปแบบการตรวจสอบ การประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Gharn's Training Evaluation Model)	22
2.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา	26
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	44

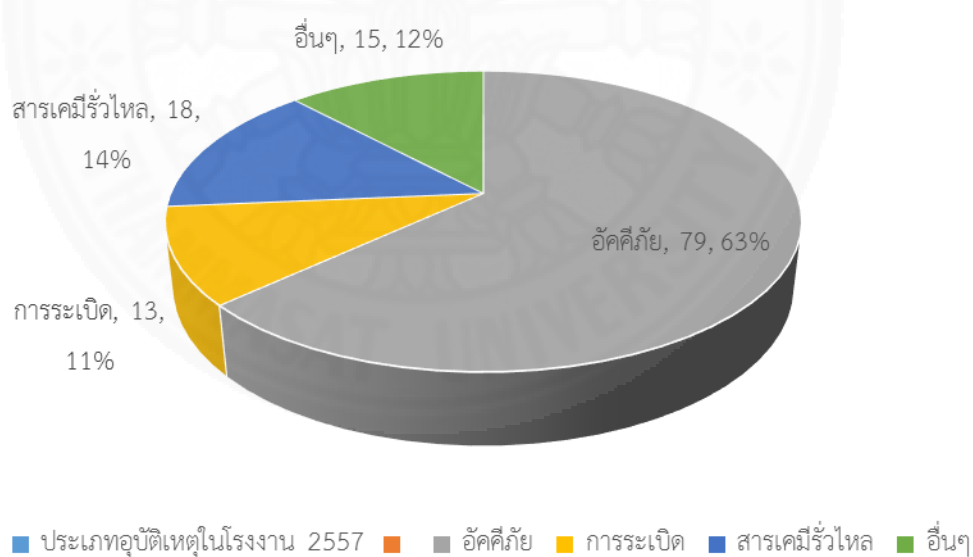


บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“โจรปล้นสิบครั้ง ยังไม่เท่าไฟไหม้ครั้งเดียว” กรมโรงงานอุตสาหกรรมได้จัดทำสถิติ การเกิดอุบัติเหตุและอุบัติภัยในโรงงานอุตสาหกรรมของไทยในปี พ.ศ. 2557 พบว่า มีการเกิด อุบัติเหตุ รวม 125 ครั้ง แบ่งเป็นประเภท 1) อัคคีภัย จำนวน 79 ครั้ง 2) การระเบิด จำนวน 13 ครั้ง 3) สารเคมีรั่วไหล จำนวน 18 ครั้ง และ 4) อื่น ๆ เช่น อุบัติเหตุเกี่ยวกับเครื่องจักร ไฟฟ้าดูด ภัยธรรมชาติ จำนวน 15 ครั้ง สถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าอัคคีภัยเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นบ่อยที่สุด โดยมี สาเหตุสำคัญเกิดจากไฟฟ้าลัดวงจร และต้นเหตุของไฟฟ้าลัดวงจรส่วนหนึ่งมาจากอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า สายไฟเสื่อมสภาพเพราะมีอายุการใช้งานยาวนาน



ภาพที่ 1.1 ประเภทการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2557, กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน: กระทรวงแรงงาน, *สาระสำคัญ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.*

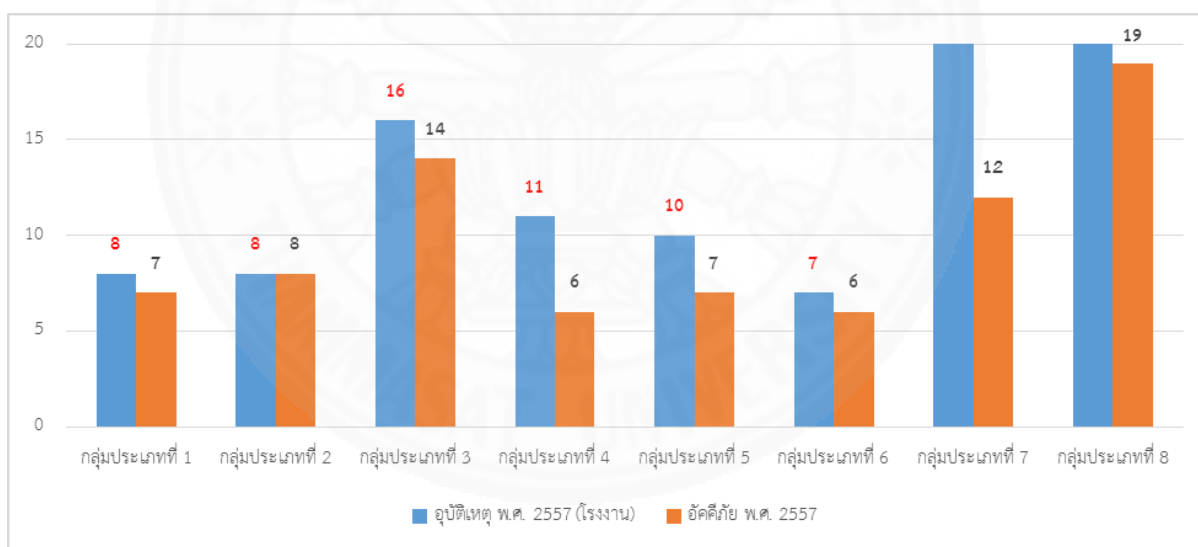
โดยสามารถแบ่งกลุ่มประเภทโรงงานที่เกิดเหตุเป็น 8 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับ สิ่งทอ เส้นใยจากพืช พอกย้อมผ้า
2. กลุ่มโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปไม้
3. กลุ่มโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับ พลาสติก โฟม กระดาษ ยาง
4. กลุ่มโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับ เคมีภัณฑ์ ปิโตรเคมี สารเคมี สารอันตราย
5. กลุ่มโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับ สี สารไวไฟ รีไซเคิลน้ำมันใช้แล้ว สกัดน้ำมัน

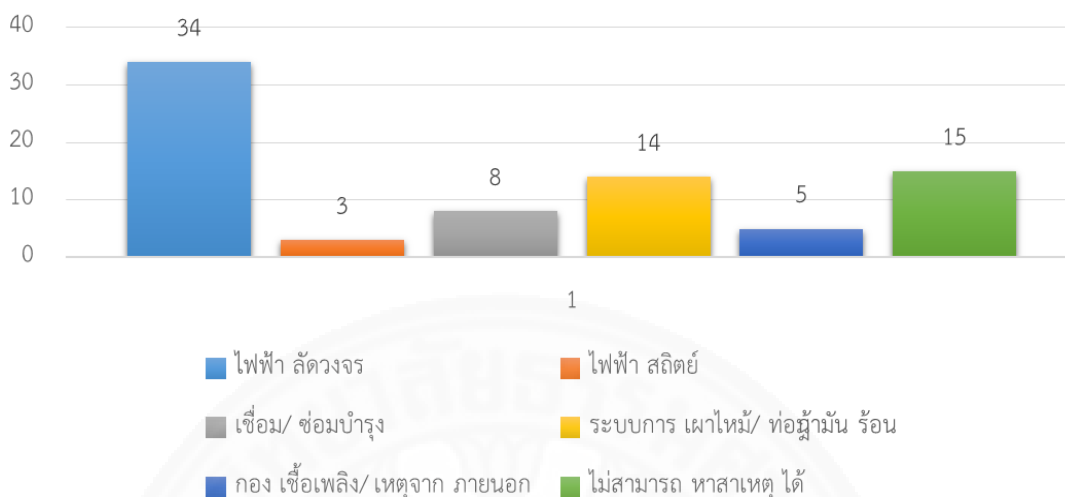
จากพืช

6. กลุ่มโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับ กากหรือขยะอุตสาหกรรม
7. กลุ่มโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับ อาหาร
8. อื่น ๆ ทั่วไป ไม่ใช่โรงงาน

จากการแบ่งกลุ่มโรงงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถรู้ว่าในแต่ละกลุ่มประเภทโรงงาน มีการเกิดอุบัติเหตุ ดังนี้



ภาพที่ 1.2 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ และอัตรากำลังแบ่งตามกลุ่มประเภทโรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, สาระสำคัญ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.



ภาพที่ 1.3 สถิติสาเหตุการเกิดอัคคีภัยของโรงงานอุตสาหกรรม, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, *สาระสำคัญ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.*

จากสถิติข้างต้นจะเห็นว่าอุบัติเหตุส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในโรงงานส่วนมากเป็นอัคคีภัยโดยสาเหตุหลักมาจากการใช้ไฟฟ้า ซึ่งด้วยเหตุนี้เองทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบในเรื่องของความรู้ความสามารถของแรงงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงอย่างกระทรวงแรงงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญตรงนี้ ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันการแข่งขันของตลาดโลกในด้านเศรษฐกิจมีสูงมาก ทำให้เรื่องของแรงงานได้รับผลกระทบจากการเติบโตของตลาดเศรษฐกิจ ปัจจัยในเรื่องของแรงงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนตัวธุรกิจนั้นให้มีความก้าวหน้า ด้วยตลาดที่เปิดกว้างมากขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ทั้งระดับภายในประเทศ จนถึงระดับอาเซียน การรวมตัวกันของประเทศในกลุ่มอาเซียนหรือที่เรียกกันว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ก่อตั้งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในตลาดโลกให้มากยิ่งขึ้น การที่ในภูมิภาคอาเซียนได้เปิดตลาด AEC ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ศักยภาพของแรงงานต้องได้รับการพัฒนาตามการเติบโตของเศรษฐกิจ

สำหรับในประเทศไทยนั้น ได้ให้ความสำคัญ และตื่นตัวในการเตรียมรับมือกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นอย่างมาก โดยตระหนักว่า ศักยภาพของแรงงานไทย ต้องได้รับการปรับปรุง พัฒนา เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดในอาเซียน และระดับโลกซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยได้ดำเนินการให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่เน้นทักษะ ความรู้ และเทคนิคที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ กับสาขางานนั้น โดยได้มี

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจ ด้านการยกเว้นและ ลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ใน กรณีที่นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเองให้มีความเหมาะสม และเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 รวมถึงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ประเด็นสำคัญของการออกพระราชบัญญัตินี้เพื่อต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานในประเทศไทย ให้มี ความสามารถ เทียบเท่ากับแรงงานในประเทศต่าง ๆ และลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นกับชีวิต และทรัพย์สินของนายจ้าง และตัวลูกจ้างเอง รวมทั้งลดอุบัติเหตุ อุบัติภัยที่อาจจะเกิดขึ้นจาก การใช้ไฟฟ้า ซึ่งนำมาซึ่งความเสียหาย

กระทรวงแรงงานมีความมุ่งหวังที่จะลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอันตราย ที่เกิดขึ้นกับประชาชนจากการใช้ไฟฟ้า โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อาศัยอำนาจ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 โดยประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อ สาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” กำหนดให้สาขาอาชีพช่าง ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เฉพาะสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็น อันตรายต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมายว่า ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน จึงได้มอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) เร่งดำเนินการ โดย ทาง กพร. ได้ตอบสนองด้วยการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ โดยเน้นการสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมในการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร และประเมินความรู้ความสามารถด้วย จึงได้ร่วมกับ 5 องค์กร คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สภาวิศวกร และสมาคมช่างเหมาไฟฟ้าและเครื่องกลไทย ในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบและศูนย์ประเมินฯ ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อบริการผู้ประกอบการอาชีพนี้ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง รวมทั้งจะร่วมกัน สร้างช่างไฟฟ้ามืออาชีพและพัฒนาบุคลากรช่างไฟฟ้าภายในอาคารและส่งเสริมให้มีหนังสือการรับรอง ความรู้ความสามารถ และร่วมกันพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพอื่น ๆ รองรับการแข่งขันยุคไทย แลนด์ 4.0 โดยมีแนวทางความร่วมมือ อาทิ การใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น วิทยากร ครูฝึก อาคารสถานที่ วิทยาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาช่างไฟฟ้าและสาขา

อาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลักดันให้เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถในสาขาดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะดำเนินการศึกษา และประเมินการจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านความรู้ความสามารถของผู้เป็นวิทยากร ความรู้และการปฏิบัติงานที่ถูกต้องหลังจากเข้าร่วมอบรม จึงได้ทำการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรณีศึกษาของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ซึ่งมีพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 8 คน ว่าจากที่บริษัทได้มีการเข้าร่วมฝึกอบรมแล้วพนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นเพียงใด สามารถยกระดับฝีมือแรงงานได้จริงหรือไม่ แล้วปัจจัยของการยกระดับฝีมือแรงงานคืออะไร ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาเพื่อหาข้อสรุป และข้อเสนอแนะในการในการมีส่วนร่วมของการยกระดับฝีมือแรงงาน และปัจจัยที่มีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) และการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

2. เพื่อประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และผลลัพธ์ (Result Evaluation) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่สำเร็จการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการฝึกอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

กรอบแนวคิดในการศึกษานี้ใช้ทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Approach) ของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นเครื่องมือในการศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 4 ชั้น ได้แก่

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรกับการฝึกอบรม เช่น ความพึงพอใจต่อเนื้อหาหลักสูตร สถานที่ วิทยากร ระยะเวลา เป็นต้น

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ หรือได้ทักษะตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการหรือไม่

4. การประเมินผลต่อองค์กร (Results Evaluation) เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรอย่างไรบ้าง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร (18 ชั่วโมง) ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี ในระหว่างวันที่ 13-15 ธันวาคม 2559 จำนวน 2 คน ระหว่างวันที่ 13-15 กุมภาพันธ์ 2560 จำนวน 2 คน และระหว่างช่วงเดือนมีนาคม 2560 อีกจำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

2. หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 คน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบว่า การฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลสัมฤทธิ์สอดคล้อง และเหมาะสมตามวัตถุประสงค์หรือไม่
2. เพื่อให้ทราบว่า เนื้อหาของการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากเพียงใด
3. เพื่อนำผลการศึกษานี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่อื่นได้
4. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการฝึกอบรม และสามารถจัดทำข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม อันจะทำให้การจัดการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านระบบไฟฟ้าในอาคาร โดยมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change) ไปตามมาตรฐานข้อกำหนดของงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร หมายถึง ช่างซึ่งประกอบอาชีพในงานติดตั้งระบบไฟฟ้า และอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในอาคาร การแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง และการตรวจสอบระบบไฟฟ้าภายในอาคาร
4. การรับรองความรู้ความสามารถ หมายถึง การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
5. หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ หมายถึง หนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยได้ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ตลอดจนงานวิจัย และรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม
- 2.4 แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Donald L. Kirkpatrick)
- 2.5 การฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่กว้างขวาง อาจมีหลายความหมายซึ่งขึ้นกับแนวคิดหลักของทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งมีผู้ให้นิยามไว้อย่างกว้างขวาง ดังต่อไปนี้¹

Driscoll ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวรพฤติกรรมที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม

Mayer ได้นิยามไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความรู้ของผู้เรียน ทั้งทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ คือนอกจากผู้เรียนจะมีสิ่งที่เรียนรู้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังสามารถจัดรวบรวม เรียบเรียงสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นให้เป็นระเบียบ เพื่อให้สามารถเรียกกลับมาใช้ได้ตามที่ต้องการ

Good and Brophy ให้ความหมายการเรียนรู้ (Learning) ว่าเป็นการได้มา (Acquisition) หรือ การจัดระเบียบหรือหมวดหมู่ใหม่ (Reorganization) ของโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive Structures) โดยผ่านกระบวนการประมวลผลของข้อมูลและการเก็บรักษาข้อมูล

¹ อนันต์ศักดิ์ สร้างคำ, “ทฤษฎีการเรียนรู้,” <https://sites.google.com/site/anansak2554/naewkhid/naewkhid-kar-reiyn-ru> (สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2560).

สรุปได้ว่า การเรียนรู้หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน มิใช่เป็นผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติหรือสัญชาตญาณ หรือวุฒิภาวะ หรือพิชยาต่าง ๆ หรืออุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจะต้องเปลี่ยนไปอย่างค่อนข้างถาวร จึงจะถือว่าเป็นการเรียนรู้ขึ้น หากเป็นการ เปลี่ยนแปลงชั่วคราวก็ยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) การเรียนรู้คือกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยินการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ มีหลากหลายวิธี ได้แก่ 1. ทฤษฎีการเรียนรู้จากการเก็บข้อมูล (Retention Theory) 2. ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้การโยกย้ายปรับเปลี่ยนข้อมูล (Transfer Theory) 3. ทฤษฎีของความกระตือรือร้น (Motivation Theory) 4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active Participation Theory) 5. ทฤษฎีการเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมและการดำเนินการจัดการกับข้อมูล (Information Processing Theory) 6. ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง หรือ ทฤษฎีคอนสตรัคชันนิสซึม (Constructionism)

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Theory Learning)

การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมด้านสมอง (Cognitive Domain) 2) พฤติกรรมด้านจิตใจ (Affective Domain) และ 3) พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาท

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมเน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) และ การตอบสนอง (Response) โดยอินทรีย์จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองอันนำไปสู่ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรม คือการเรียนรู้นั่นเอง ผู้นำที่สำคัญของกลุ่มนี้ คือ พาฟลอฟ (Ivan Petrovich Pavlov) ธอร์นไดร์ (Edward Thorndike) และ สกินเนอร์ (B.F. Skinner)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning)

พาฟลอฟ ซึ่งเป็นนักสรีระวิทยาชาวรัสเซีย เขาได้ทำการศึกษาทดลองกับสุนัขให้ ยืนนิ่งอยู่ในที่ตรึงใน ห้องทดลอง ที่ข้างแก้มของสุนัขติดเครื่องมีวัดระดับการไหลของน้ำลาย การทดลองแบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ ก่อนการวางเงื่อนไข (Before Conditioning) ระหว่างการวางเงื่อนไข (During Conditioning) และ หลังการวางเงื่อนไข (After Conditioning) อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้แบบวาง

เงื่อนไขแบบคลาสสิก คือ การตอบสนอง ที่เป็นโดยอัตโนมัติเมื่อนำ สิ่งเร้าใหม่มาควบคุมกับสิ่งเร้าเดิม เรียกว่า พฤติกรรมเรสปอนเด็นท์ (Respondent Behavior) พฤติกรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทั้งกับ มนุษย์และสัตว์ คำที่พาฟลอฟใช้อธิบายการทดลองของเขานั้น ประกอบด้วยคำสำคัญ ดังนี้

1. สิ่งเร้าที่เป็นกลาง (Neutral Stimulus) คือ สิ่งเร้าที่ไม่ก่อให้เกิดการตอบสนอง
2. สิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไข (Unconditioned Stimulus หรือ US) คือ สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการตอบสนองได้ตามธรรมชาติ
3. สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข (Conditioned Stimulus หรือ CS) คือ สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการตอบสนองได้หลังจากถูกวางเงื่อนไขแล้ว

ประโยชน์ที่ได้รับจากทฤษฎีของพาฟลอฟ ได้แก่ 1. ใช้ในการคิดหาความสามารถในการสัมผัสและการรับรู้ 2. ใช้ในการแก้พฤติกรรมที่เป็นปัญหา 3. ใช้ในการวางเงื่อนไขเกี่ยวกับอารมณ์ และเจตคติ

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของ สกินเนอร์

สกินเนอร์ เห็นว่าการศึกษาวิตถวิทยาควรจำกัดอยู่เฉพาะพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน และพฤติกรรมที่สังเกตได้นั้นสามารถวัดได้โดยพิจารณาจากความถี่ของการตอบสนองในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือพิจารณาจากอัตราการตอบสนอง (Response rate) นั้นเอง อัตราการตอบสนอง และการเสริมแรง สกินเนอร์ เชื่อว่าโดยปกติการพิจารณาว่าใครเกิดการเรียนรู้หรือไม่เพียงใดนั้นจะสรุปเอาจากการเปลี่ยนแปลงการตอบสนอง และการเปลี่ยนแปลงอัตราการตอบสนองจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการเสริมแรง (Reinforcement) นั้นเอง สิ่งเร้านี้สามารถทำให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลง เราเรียกว่า ตัวเสริมแรง (Rein forcer) สิ่งเร้าใดที่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอัตราการตอบสนองเราเรียกว่า ไม่ใช่ตัวเสริมแรง (Non-rein forcer)

ประเภทของตัวเสริมแรง ตัวเสริมแรงนั้นอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ตัวเสริมแรงบวกกับตัวเสริมแรงลบ หรืออาจแบ่งได้เป็นตัวเสริมแรงปฐมภูมิกับตัวเสริมแรงทุติยภูมิ

1. ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Rein forcer) หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งเมื่อได้รับหรือนำเข้ามาในสถานการณ์นั้นแล้วจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจ และทำให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเข้มข้นขึ้น
2. ตัวเสริมแรงลบ (Negative Rein forcer) หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งเมื่อตัดออกไปจากสถานการณ์นั้นแล้ว จะมีผลให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเข้มข้นขึ้น
3. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Rein forcer) เป็นสิ่งเร้าที่จะสนองความต้องการทางอินทรีย์โดยตรง ซึ่งเปรียบได้กับ UCS. ในทฤษฎีของพาฟลอฟ
4. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ โดยปกติแล้วตัวเสริมแรงประเภทนี้เป็นสิ่งเร้าที่เป็นกลาง (Natural Stimulus) สิ่งเร้าที่เป็นกลางนี้ เมื่อนำเข้าคู่กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิบ่อย ๆ เข้า สิ่งเร้าซึ่งแต่เดิม

เป็นกลางก็กลายเป็นตัวเสริมแรง และจะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับตัวเสริมแรงปฐมภูมิ เราเรียกตัวเสริมแรงชนิดนี้ว่า ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ

ประโยชน์ที่ได้รับจากทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของ สกินเนอร์ มีดังนี้

1. ใช้ในการปลูกฝังพฤติกรรม (Shaping Behavior) หลักสำคัญของทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ คือ เราสามารถควบคุมการตอบสนองได้ด้วยวิธีการเสริมแรง กล่าวคือเราจะให้การเสริมแรงเฉพาะเมื่อมีการตอบสนองที่ต้องการ เพื่อให้กลายเป็นนิสัยติดตัวต่อไป อาจนำไปใช้ในการปลูกฝังบุคลิกภาพของบุคคลให้มีพฤติกรรมตามแบบที่ต้องการได้

2. ใช้วางเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงพฤติกรรม การเสริมแรงมีส่วนช่วยให้คนเรามีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้ และขณะเดียวกันการไม่ให้การเสริมแรงก็จะช่วยให้ลดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้เช่นเดียวกัน

3. ใช้ในการสร้างบทเรียนสำเร็จรูป (Programed Learning) หรือบทเรียนโปรแกรมและเครื่องสอน (Teaching Machine)

แนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งที่ได้จากทฤษฎีของสกินเนอร์ คือ การตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม คือจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายในรูปของพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น ถ้าต้องการฝึกให้ผู้เรียนเป็นบุคคลประเภทสร้างสรรค์ก็ต้องระบุให้ชัดเจนว่าบุคคลประเภทดังกล่าวสามารถทำอะไรได้บ้าง หรือถ้าจะสอนให้นักเรียนเป็นนักประวัติศาสตร์ก็บอกได้ว่าเขาจะทำอะไรได้เมื่อเขาเรียนผ่านพ้นไปแล้ว ถ้าครูไม่สามารถตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมได้ ครูก็ไม่อาจบอกได้ว่าผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังหรือไม่ และที่สำคัญก็คือครูจะไม่อาจให้การเสริมแรงได้อย่างเหมาะสมเพราะไม่ทราบว่าจะให้การเสริมแรงหลังจากที่ผู้เรียนมีพฤติกรรมเช่นใด

ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์ มีลักษณะสำคัญของทฤษฎี ดังนี้

1. ลักษณะการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก (Trial and Error)
2. กฎการเรียนรู้ของ ธอร์นไดค์

ธอร์นไดค์ ได้เห็นกฎการเรียนรู้ที่สำคัญ 3 กฎด้วยกัน คือ กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) และกฎแห่งพอใจ (Law of Effect)

1. กฎแห่งความพร้อม กฎข้อนี้มีใจความสรุปว่า
 - 1.1 เมื่อบุคคลพร้อมที่จะทำแล้วได้ทำ เขาย่อมเกิดความพอใจ
 - 1.2 เมื่อบุคคลพร้อมที่จะทำแล้วไม่ได้ทำ เขาย่อมเกิดความไม่พอใจ
 - 1.3 เมื่อบุคคลไม่พร้อมที่จะทำแต่เขาต้องทำ เขาย่อมเกิดความไม่พอใจ
2. กฎแห่งการฝึกหัด แบ่งเป็น 2 กฎย่อย คือ

2.1 กฎแห่งการใช้ (Law of Use) มีใจความว่าพันธะหรือตัวเชื่อมระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองจะเข้มแข็งขึ้นเมื่อได้ทำบ่อย ๆ

2.2 กฎแห่งการไม่ได้ใช้ (Law of Disuse) มีใจความว่าพันธะหรือตัวเชื่อมระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองจะอ่อนกำลังลง เมื่อไม่ได้กระทำอย่างต่อเนื่องมีการขาดตอนหรือไม่ได้ทำบ่อย ๆ

3. กฎแห่งความพอใจ

กฎข้อนี้นับว่าเป็นกฎที่สำคัญและได้รับความสนใจจาก ธอร์นไคด์ มากที่สุด กฎนี้มีใจความว่า พันธะหรือตัวเชื่อมระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองจะเข้มแข็งหรืออ่อนกำลังขึ้นอยู่กับผลต่อเนื่องหลังจากที่ได้ตอบสนองไปแล้วรางวัล จะมีผลให้พันธะสิ่งเร้าและการตอบสนองเข้มแข็งขึ้น ส่วนการทำโทษนั้นจะไม่มีผลใด ๆ ต่อความเข้มแข็งหรือการอ่อนกำลังของพันธะระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง

นอกจากกฎการเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ ทั้ง 3 กฎนี้แล้ว ธอร์นไคด์ ยังได้ตั้งกฎการเรียนรู้ย่อยอีก 5 กฎ ได้แก่ 1. การตอบสนองมารูป (Law of multiple response) 2. การตั้งจุดมุ่งหมาย (Law of Set or Attitude) 3. การเลือกการตอบสนอง (Law of Partial Activity) 4. การนำความรู้เดิมไปใช้แก้ปัญหาใหม่ (Law of Assimilation or Analogy) 5. การย้ายความสัมพันธ์ (Law of Set or Associative Shifting)

ทฤษฎีกลุ่มความรู้ความเข้าใจ

กลุ่มเกสตัลท์ได้เห็นความสำคัญของกรรมพันธุ์มากกว่าสิ่งแวดล้อม กลุ่มนี้ถือว่าการสามารถของอินทรีย์เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิด ตรงข้ามกับกลุ่มพฤติกรรมที่มีความเห็นว่าอินทรีย์มีแนวโน้มที่จะจัดหมวดหมู่ของสิ่งของตามประสบการณ์ของเขา ซึ่งได้เห็นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมมากกว่ากรรมพันธุ์

นักจิตวิทยาในกลุ่มเกสตัลท์มีความสนใจในความสัมพันธ์ระหว่างภาพและพื้นและได้ตั้งกฎการจัดระเบียบ หมวดหมู่ หรือรูปร่างของสิ่งที่รับรู้ขึ้นมากมาย แต่กฎที่สำคัญซึ่งจะกล่าวถึงกันอยู่เสมอมื่อดังต่อไปนี้

1. กฎความใกล้ชิด (Principle of Proximity) กฎนี้กล่าวว่า สิ่งเร้าใด ๆ ที่อยู่ใกล้กัน เรามักจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

2. กฎความคล้ายกัน (Principle of Similarity) กฎนี้มีใจความว่า สิ่งเร้าใด ๆ ก็ตามที่มีลักษณะรูปร่างขนาดหรือสีคล้าย ๆ กัน เรามักจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

3. กฎความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) ใจความสำคัญของกฎนี้คือ สิ่งที่อยู่เหมือนว่าจะมีทิศทางไปในทางเดียวกัน หรือมีแบบแผนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งด้วยกัน ก็จะทำให้เรารับรู้เป็นรูปร่าง หรือเป็นหมวดหมู่นั้น

4. กฎอินคลูซิฟ (Principle of Inclusiveness) กฎนี้กล่าวว่าถ้าหากมีภาพเล็กประกอบอยู่ในภาพใหญ่ เราก็มักมีแนวโน้มที่จะรับรู้ภาพใหญ่มากกว่าที่จะรับรู้ภาพเล็ก หรือภาพที่เรามองเห็นเป็นรูปร่างนั้น มักจะเป็นภาพที่ประกอบด้วยจำนวนของสิ่งเร้าที่มากที่สุดหรือใหญ่ที่สุดเสมอ

5. กฎการเคลื่อนไหวไปในทิศทางร่วมกัน (Principle of Common Fate) ใจความของกฎนี้มีว่า สิ่งใด ๆ ที่เคลื่อนไหวไปในทิศทางร่วมกันหรือมีจุดหมายร่วมกันเราก็มีแนวโน้มที่จะรับรู้เป็นพวกเดียวกัน กฎนี้แตกต่างจากความต่อเนื่องตรงที่ว่า กฎความต่อเนื่องนั้นเป็นการรับรู้ภาพสิ่งที่ไม่ได้เคลื่อนไหวแต่เรามองคล้ายกับว่ามันเคลื่อนไหว แต่กฎข้อนี้สิ่งเร้าที่เรารับรู้มันมีการเคลื่อนไหวจริง

6. กฎการเคลื่อนไหวไปในทิศทางร่วมกัน (Principle of Closure) บางครั้งเราก็เรียกกฎนี้ว่ากฎความสมบูรณ์ เพราะเรามักจะมองภาพที่ขาดความสมบูรณ์ให้เป็นภาพที่สมบูรณ์หรือมองเส้นที่ขาดตอนไปให้ติดหรือต่อกันเป็นรูปร่างขึ้นมาได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมาย มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของการฝึกอบรมไว้จำนวนมากซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะขอกล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

เสนาะ ดิยาวัว กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ²

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการจัดการ เพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ³

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว ให้คำนิยามการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในลักษณะที่เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน โดยมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change) ไปตามมาตรฐานข้อกำหนดของงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทั้งขององค์การและส่วนบุคคล⁴

² เสนาะ ดิยาวัว, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์, 2545), 95.

³ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2547), 210.

⁴ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ, 2550), 298-299.

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม คือการทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและการแสดงออกและยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย⁵

สมคิด บางโม ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังนั้นก็เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง⁶

พะยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยทำให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี⁷

ดังนั้น จากนิยามและความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเพิ่มความรู้ ทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติไปในทิศทางที่องค์การต้องการ เพื่อให้คนเหมาะสมกับงาน มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของการฝึกอบรม องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ สมคิด บางโม ได้ศึกษาถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ทำให้องค์การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นที่ทราบกันดีว่าในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก ทำให้การแข่งขันระหว่างองค์การมีความรุนแรง ดังนั้นเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ การฝึกอบรมจึงช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความทันสมัย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

⁵ วิชัย โสสุวรรณจินดา, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพรเพซ, 2551), 65.

⁶ สมคิด บางโม, *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์, 2551), 12.

⁷ พยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551), 158.

2. เป็นการเตรียมคนให้เหมาะสมกับการทำงาน เมื่อรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องให้พวกเขา รู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน จึงต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน รวมทั้งเพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น

3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน เมื่อบุคลากรทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่ายไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความรู้เป็นพื้นฐานนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญหรือทักษะในการทำงานคือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ เป็นต้น

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่องค์การต้องการ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติ คือความรู้สึกในด้านดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น เกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความภาคภูมิใจในสถาบัน เป็นต้น

ขั้นตอนในการฝึกอบรม

James R. Beck Jr.⁸ ได้กล่าวถึงขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1. วิเคราะห์หาความจำเป็นของการฝึกอบรม 2. ได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่เกี่ยวข้อง 3. วางแผนการฝึกอบรม 4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าคาดหวังอะไร 5. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 6. สร้างบรรยากาศการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ 7. กำหนดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8. ประเมินผลและติดตามผล

Leonard Nadler⁹ ได้สร้างตัวแบบการฝึกอบรม “The Critical Events Model” ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม 2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ 3. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4. ตั้งจุดประสงค์ของการฝึกอบรม 5. สร้างหลักสูตร 6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม 7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม 8. ดำเนินการฝึกอบรม 9. ประเมินผลและการติดตามผล

⁸ สมคิด บางโม, *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*, 18.

⁹ เรื่องเดียวกัน, 18.

สมคิด บางโม¹⁰ เห็นว่าขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้
ง่ายมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การหาความจำเป็นของการฝึกอบรม 2. การสร้างหลักสูตร 3. การเลือกใช้
เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรม 4. การดำเนินการฝึกอบรม 5. การติดตามประเมินผล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม

2.3.1 ความหมายของการประเมินผล

ชาญ สวัสดิ์สาลี¹¹ ได้ให้ความหมาย การประเมินผล คือ กระบวนการที่ใช้
ดุลพินิจ (Judgement) และ/หรือค่านิยม (Value) ในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม
ความคุ้มค่าหรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์โครงการ หรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้
โดยวิธีการต่าง ๆ ก็ตามกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ¹² กล่าวว่า การประเมินผล คือ กระบวนการ
ตัดสินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างเป็นระบบและตัดสินคุณค่ากับ
สิ่งที่วัดได้

วิจิตร อวาทกุล¹³ กล่าวถึง การประเมิน ว่าคือ กระบวนการพิจารณา วิจัย
เพื่อให้ทราบว่าการกระทำ กิจกรรม หรืองานต่าง ๆ ที่เราได้ทำไปนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกต
เก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมานั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบ หรือวัดกันกับเกณฑ์ วัตถุประสงค์ หรือ

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, 19.

¹¹ ชาญ สวัสดิ์สาลี, *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*
(กรุงเทพฯ: สวัสดิ์การสำนักงาน ก.พ., 2544), 107, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ หนันไชย, “การประยุกต์ใช้
แบบจำลองเคอริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหาเสพติด
ในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), 12.

¹² นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ, *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์*
(กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2544), 138, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ หนันไชย, เรื่องเดียวกัน,
13.

¹³ พระมหาโชคดี เพชรมาก, “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552
ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร,” (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555),
4.

มาตรฐานที่มีอยู่หรือตั้งขึ้น จากนั้นก็สรุปหรือตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรจะปรับปรุงแก้ไขตรงไหนบ้าง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์¹⁴ กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่มีการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดเกณฑ์ วางแผน และดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะตัดสินคุณสมบัติ คุณค่า หรือคุณภาพของสิ่งที่เราสนใจ

ศิริชัย กาญจนวาสี¹⁵ ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมินเป็น กระบวนการศึกษาสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research-oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบ การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objectives-oriented) การประเมินเป็นการช่วยเสนอ สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented) การประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึก (Description-oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่า ของสิ่งที่มุ่งประเมิน (Judgment-oriented) การสืบทอดและพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่องทำให้ ความหมายของการประเมินมีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

พิสนุ พงศ์ศรี¹⁶ กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่ง หนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.3.2 ความหมายการประเมินผลการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร¹⁷ กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การเก็บ รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม และนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

¹⁴ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, *การประเมินผลงานฝึกอบรม: การตรวจสอบความสำเร็จของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* (กรุงเทพฯ: ซีระป้อมวรรณกรรม, 2543), 11.

¹⁵ ศิริชัย กาญจนวาสี, *ทฤษฎีการประเมิน*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), 21-22.

¹⁶ พิสนุ พงศ์ศรี, *เทคนิควิธีประเมินโครงการ*, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: บริษัท ด้านสุทธา การพิมพ์ จำกัด, 2551), 4.

¹⁷ ชูชัย สมितिไกร, *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549), 205.

พัฒนา สุขประเสริฐ¹⁸ กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม คือ การดำเนินงาน เพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัตถุประสงค์ ของโครงการฝึกอบรมนั้นต้องการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ความรู้ทักษะ และเจตคติ โดยพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนนั้นอาจจะเป็นเพียงลักษณะ เดียว สองลักษณะ หรือทั้งสามลักษณะประกอบกันก็ได้

สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง¹⁹ กล่าวว่า การประเมินผลการ ฝึกอบรม (Training Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจาก กระบวนการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการหนึ่งของระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นกลไก ภายในส่วนกลางขององค์การ การประเมินเพียงโครงการฝึกอบรมจึงไม่เพียงพออีกต่อไปนักพัฒนา บุคลากรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ พิสูจน์ได้ว่า ผลของกระบวนการพัฒนาบุคลากรหรือโครงการฝึกอบรมแต่ละโครงการส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งผลต่อองค์การ

ทวีป ศิริชัยรัศมี²⁰ กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ใช้ ดุลยพินิจ (Judgment) และ/หรือค่านิยม (Value) ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบระเบียบในการ พิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสม หรือความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมหนึ่งเพื่อเป็นข้อมูล พื้นฐานสำคัญในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมเกี่ยวกับโครงการนั้น และเป็นแนวทางในการ วางแผนดำเนินโครงการฝึกอบรมต่อ ๆ ไปให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วม รับการอบรมมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.3.3 ความสำคัญของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมมีความสำคัญ คือ การประเมินผลการฝึกอบรมเป็น การวัดผลที่เกิดขึ้นว่าตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

¹⁸ พัฒนา สุขประเสริฐ, *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540), 54, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ ทนินไชย, “การประยุกต์ใช้แบบจำลองเคอริกแพตทริกในการประเมิน และติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ยาเสพติด,” 13.

¹⁹ สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2550), 175, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ ทนินไชย, เรื่องเดียวกัน, 13.

²⁰ ทวีป ศิริรัศมี, *การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย, 2545), 148.

เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมในอนาคต โดยผลของการประเมินนั้นใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังต่อไปนี้²¹

1. การปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรม ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อต้องการทราบข้อดี ข้อบกพร่องความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม เช่น เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร ว่าควรจะมีการจัดดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรนั้นต่อไปหรือไม่ หรือจะมีหลักสูตรใดที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปปรับใช้กับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้ดีที่สุด

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานให้การฝึกอบรม ในที่นี้ขอกล่าวทั้งสองด้าน คือ ในส่วนขององค์กรที่ส่งผู้เข้ารับการอบรมเข้ามาฝึกอบรม ก็จะได้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจว่าหน่วยงานที่เชิญเข้ามาเป็นวิทยากรนั้นมีความรู้ความเหมาะสมและสามารถให้ความรู้ได้ตรงกับความต้องการหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจได้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป และในส่วนของหน่วยงานที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมจะได้ทราบถึงหลักสูตรหรือรูปแบบการให้ความรู้ความเข้าใจ ว่าส่งผลอย่างไรต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อจะได้นำมาปรับให้สอดคล้องกับบุคคล สถานที่และสิ่งแวดล้อมต่อไป

2.3.4 ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

โดยทั่วไปมักใช้การประเมินผลทั้งแบบ Formative Evaluation และแบบ Summative Evaluation ซึ่ง Formative Evaluation เป็นการประเมินผล เพื่อการปรับปรุงเป็นสิ่งสำคัญ และมักจะใช้ประเมินผลระหว่างแผนหรือระหว่างพัฒนาโครงการ ผลที่ได้รับจาก Formative Evaluation นั้น จะช่วยตั้งวัตถุประสงค์ให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่แท้จริง นอกจากนั้น Formative Evaluation อาจใช้ในระหว่างดำเนินโครงการ เพื่อตรวจสอบว่าโครงการได้ดำเนินไปตามแผนหรือไม่ สำหรับ Summative Evaluation เป็นการประเมินผลสรุป มักจะใช้ประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ ซึ่งจะประเมินผลสรุปที่ได้ไปสู่การรายงาน ว่า โครงการได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร ตลอดจนรายงานถึงสถานภาพว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงไร มีปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือไม่ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปตัดสินใจว่าโครงการนั้นควรดำเนินการต่อหรือไม่ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลจะมาพร้อมกับการริเริ่มปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในองค์กรตามการปฏิบัติที่ดี สำหรับการประเมินผลโครงการติดตามและประเมินผล

²¹ จุฑารัตน์ ทนันทไชย, “การประยุกต์ใช้แบบจำลองเคริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด,”

การดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีลักษณะที่เน้นในภาพรวม (Summative Evaluation) คือ การพิจารณาบรรลุเป้าหมาย รายงานสถานภาพ ปัญหาอุปสรรค เพื่อสามารถนำไปใช้ปรับปรุงโครงการ ลักษณะเดียวกันต่อไป

การประเมินผลการฝึกอบรม สมคิด บางโม²² ได้กล่าวถึง รูปแบบของการประเมินผลการฝึกอบรมสรุป คือ 1) การประเมินสาระสำคัญของโครงการ โดยประเมินความเหมาะสมและความสมเหตุสมผลของโครงการที่เสนออยู่ในกรอบขององค์กรหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการ การสนองนโยบายของบริษัท ความจำเป็นเพียงใด และความเป็นไปได้ของโครงการ วิธีดำเนินการ และผลกระทบของโครงการ 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบความพร้อมของโครงการ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร 3) การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินผลในระหว่างดำเนินการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว เพื่อประเมินตรวจสอบว่าการฝึกอบรมดำเนินไปตามกระบวนการที่กำหนด วิธีการอบรมที่มีประสิทธิภาพ มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ หรือมีผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรมอย่างไร 4) การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เช่น การประเมินหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่แล้ว เพื่อทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใดหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของตนพึงพอใจเพียงไร

วิบูลย์ บุญยธโรกุล²³ ได้ศึกษาและแบ่งประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภทตามช่วงเวลาในกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ 1) ประเมินศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม (Desired Outcomes Evaluation) เป็นการประเมินก่อนดำเนินการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ว่า การฝึกอบรมที่กำลังจะจัดขึ้นนั้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างถูกต้องจนได้หลักสูตรและแผนดำเนินการที่มีศักยภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ 2) ประเมินกระบวนการในการดำเนินการฝึกอบรม (Process Evaluation) เป็นการประเมินขณะที่การฝึกอบรมกำลังดำเนินการอยู่ และเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะแยกย้ายกลับไปปฏิบัติงาน การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ว่า หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริหารโครงการฝึกอบรมทั้งหมด มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ มีจุดอ่อนหรือ

²² สมคิด บางโม, *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*, 120-121.

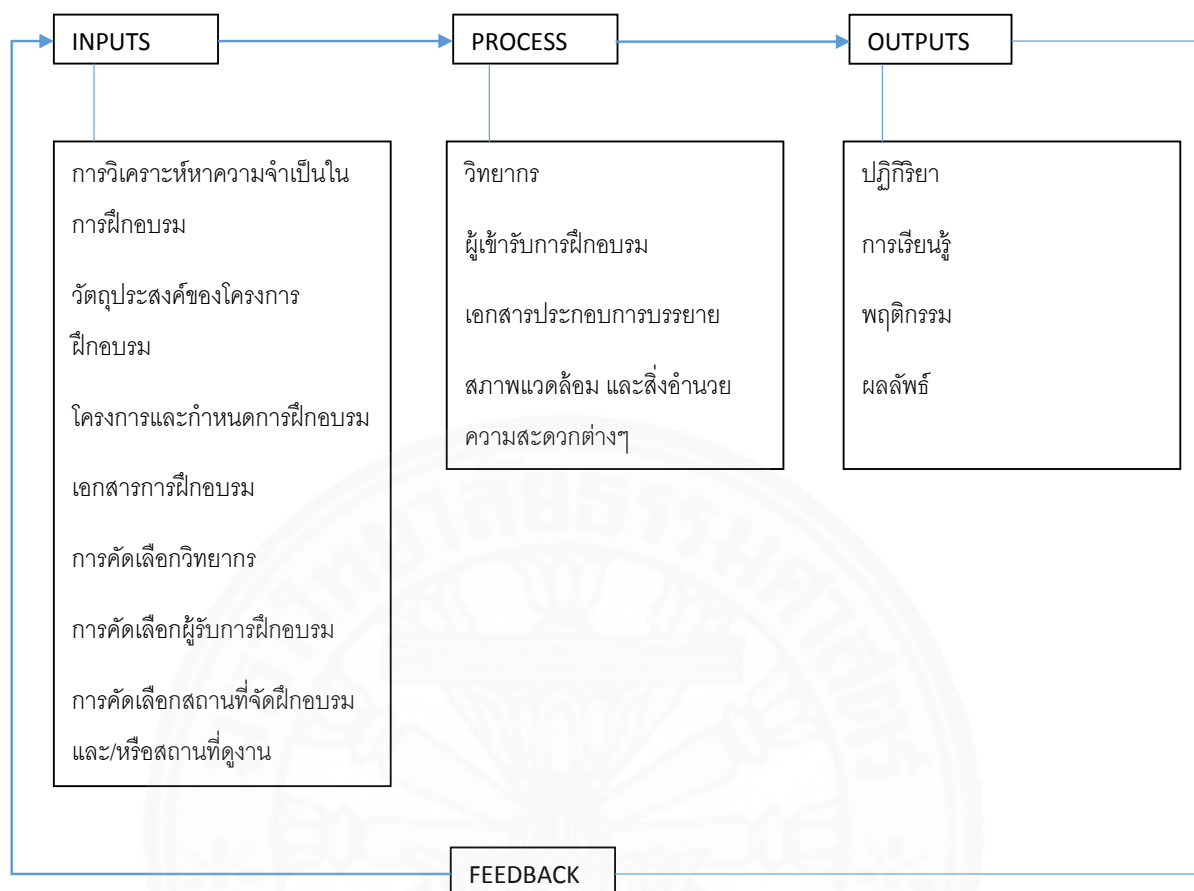
²³ วิบูลย์ บุญยธโรกุล, *คู่มือวิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรม* (กรุงเทพฯ: บริษัท ด้านสุทธา การพิมพ์ จำกัด, 2545), 151-152.

ข้อบกพร่องที่สมควรได้รับการแก้ไขหรือไม่ 3) ประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Outcome Evaluation) เป็นการตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเมื่อสิ้นสุดหัวข้อวิชาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติไปสู่ระดับที่พึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการอบรมหรือไม่ 4) ประเมินผลกระทบที่เกิดกับองค์กร (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ทำหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว 3-6 เดือน และ 1 ปี เพื่อที่จะตรวจสอบว่าได้มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ อะไรคือปัญหาและอุปสรรค และถ้ามีการนำไปใช้การใช้ความรู้ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรตามวัตถุประสงค์หรือไม่

2.2.5 กระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและได้ผลที่น่าเชื่อถือ จะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs) 2) กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) 3) ผลจากการฝึกอบรม (Outputs)²⁴

²⁴ ชาญ สวัสดิ์สาธา, *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*, 9-13, อ้างถึงใน จุฑารัตน์ ทนชัย, “การประยุกต์ใช้แบบจำลองเคริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), 16-20.



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการตรวจสอบ การประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Gharn's Training Evaluation Model), ชาญ สวัสดิ์สาลี, *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*, (กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2544).

2.3.5.1 ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs)

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่ความจำเป็นดังกล่าว สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่
2. วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมสัมมนาหรือไม่วัตถุประสงค์หลักของโครงการเขียนในลักษณะที่สามารถจะประเมินผลได้หรือไม่วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมสัมมนามีส่วนสนับสนุนโครงการเพียงใด
3. โครงการและกำหนดการฝึกอบรมหัวข้อวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่วัตถุประสงค์รายวิชาแต่ละวิชาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่ระยะเวลาของแต่ละหัวข้อวิชาเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และ

เนื้อหาวิชาของวิชานั้น ๆ หรือไม่เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมสัมมนาที่ใช้ในแต่ละหัวข้อวิชาเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และระยะเวลาของหัวข้อวิชานั้นหรือไม่การจัดลำดับของหัวข้อวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมหรือไม่

4. เอกสารการอบรมเอกสารการฝึกอบรมที่แจกให้ก่อนการฝึกอบรมเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่

5. การคัดเลือกวิทยากรมีความรู้ และประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายหรือไม่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายได้ดีเพียงไร

6. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมเหมาะสมหรือไม่จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสมหรือไม่หน่วยงานคัดเลือกผู้ที่จะส่งเข้าอบรมสัมมนาอย่างเหมาะสมตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดในโครงการหรือไม่

7. การคัดเลือกสถานที่จัดฝึกอบรม และ/หรือ สถานที่ศึกษา/ดูงานการคัดเลือกสถานที่จัดฝึกอบรม และ/หรือสถานที่ศึกษาดูงานของโครงการฝึกอบรมดังกล่าว เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการฝึกอบรมโครงการดังกล่าว

2.3.5.2 กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process)

1. วิทยากรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาให้ผู้เข้าอบรมสัมมนาทราบหรือไม่มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชานั้นหรือไม่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้/กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ได้เพียงใด

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจและเอาใจใส่ต่อการฝึกอบรมสัมมนาหรือไม่มีการซักถามแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมสัมมนาหรือไม่ให้ความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างการอบรมสัมมนาหรือไม่

3. เอกสารประกอบการบรรยายแต่ละวิชามีเอกสารประกอบการอบรมสัมมนาหรือไม่เนื้อหาสาระของเอกสารประกอบการอบรมสัมมนาสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชานั้น

4. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดสถานที่อบรมสัมมนา รวมทั้งโต๊ะ เก้าอี้ เหมาะสมหรือไม่อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศเหมาะสมหรือไม่แสงสว่างเพียงพอหรือไม่เสียงดังชัดเจนหรือไม่อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมสัมมนา มีเพียงพอหรือไม่

2.3.5.3 ผลจากการฝึกอบรม (Outputs)

1. การเรียนรู้ (Learning) ผู้เข้าอบรมสัมมนาเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่
2. ปฏิกริยา (Reaction) ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าทุกหัวข้อในหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า การจัดดำเนินการฝึกอบรมในครั้งนี้เหมาะสมหรือไม่
3. พฤติกรรม (Behavior) ผู้เข้าอบรมสัมมนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่
4. ผลลัพธ์ (Results) การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีผลต่อหน่วยงานอย่างไรการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ และ/หรือ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

ความหมายของคำว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีหลายท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Edwards & Ewan²⁵ ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ไว้ว่า เป็นการประเมินผลจากหลาย ๆ แหล่งที่จะเข้าไปเก็บสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่ใกล้ชิดพนักงานให้มากที่สุด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่รายงานขึ้นตรง และลูกค้าภายในและภายนอกเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยสารสนเทศเกี่ยวกับงานนั้น หมายถึง สิ่งที่เป็นความสามารถของพนักงานเพื่อสร้างผลงานที่คุณค่าที่สูงที่สุด ส่วนการออกแบบโมเดลการประเมินระบบ 360 องศา จะกำหนดให้สอดคล้องกับความสามารถหลักของธุรกิจ (Core Competencies) ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพตามขีดความสามารถ เพื่อให้ได้รับรางวัลสูงใจตามความสามารถดังกล่าว อันจะก่อให้เกิดคุณค่าต่อองค์กรในที่สุด

²⁵ ดนัย เทียนพุด, การประเมินระบบ 360 (กรุงเทพฯ: โครงการ Human Capital, 2547), 129.

Steve France²⁶ ให้ความหมายไว้ว่า เป็นขอบเขตของวิธีการที่กว้างและการรวบรวมสารสนเทศที่เป็นทางการจากหลาย ๆ แหล่ง สารสนเทศจากการประเมินระบบ 360 องศา จะได้มาจากผู้ที่ประเมินตนเอง ผู้จัดการของผู้ถูกประเมินผู้บริหารสายงานอื่น ผู้ได้บังคับบัญชาภายในทีมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและซัพพลายเออร์

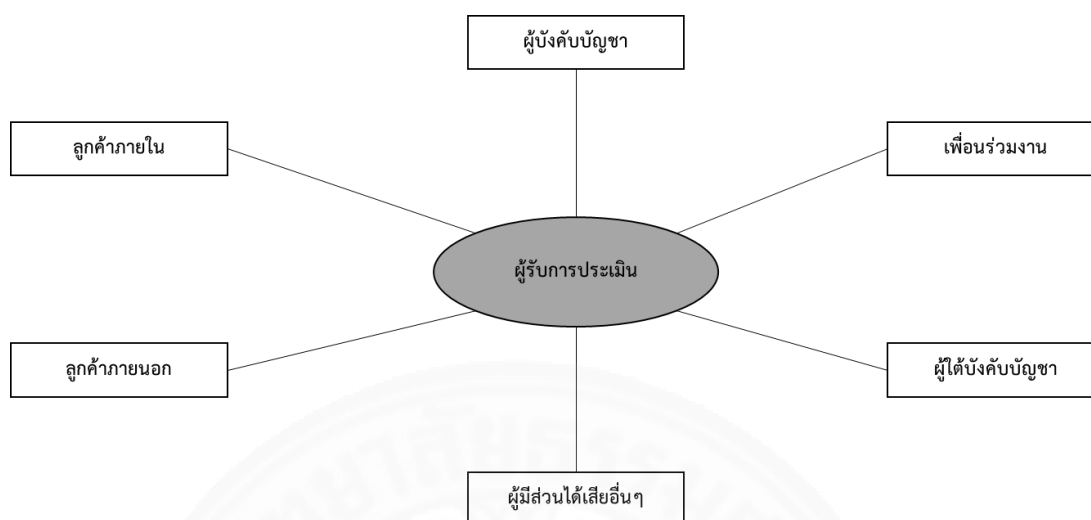
दनัย เทียนพุดม²⁷ ได้ให้คำนิยามการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา หมายถึง การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน หรือผลงานที่มีคุณค่าสูงสุดโดยเป็นสิ่งที่พนักงานใช้ทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ประเมินศักยภาพ และความสามารถ โดยการใช้แหล่งผู้ประเมินมากที่สุด เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการ และตนเอง เพื่อให้ได้ผลประเมินรอบด้าน และยังได้สรุปจุดเด่น และจุดอ่อนของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาไว้ดังนี้

จุดเด่นของระบบการประเมินรอบมิติ คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่รายงานขึ้นตรง (Direct Reports) มีการติดต่อกับพนักงานมากกว่าหัวหน้างาน พนักงานได้รู้ในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ การประเมินตนเองบังคับให้พนักงานมุ่งไปสู่สิ่งที่คาดหวังในงาน และการประเมินตนเองยังเป็นที่ยอมรับของพนักงานที่ดีที่สุด รวมถึงเกิดระบบการสื่อสารแบบเปิด

จุดอ่อนของการประเมินแบบ 360 องศา คือ จะใช้วิธีการอย่างไรในการแปลผลข้อค้นพบเมื่อมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ประเมิน เช่น ผู้ประเมินมองพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นอะไรที่ผู้ประเมินใช้เป็นพื้นฐานในการสังเกตพฤติกรรมเพื่อประเมิน การประเมินตนเองอาจมีอคติและขาดความแม่นยำ และไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะสนับสนุนการประเมินจากผู้บริหารถัดไปในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

²⁶ ดนัย เทียนพุดม, การประเมินระบบ 360, 129.

²⁷ เรื่องเดียวกัน 130.



ภาพที่ 2.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา, ดนัย เทียนพุด, *การประเมินระบบ 360* (กรุงเทพฯ: โครงการ Human Capital, 2547).

2.5 แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

2.5.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

ปฏิกิริยา หมายถึง ความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม การประเมินปฏิกิริยาจึงเป็นการวัดว่า ผู้รับการอบรมชอบหรือไม่ชอบโครงการฝึกอบรม โดยอาจครอบคลุมทั้งทางด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการฝึกอบรม โดยทั่วไปแล้วควรจะได้กำหนดสิ่งที่ต้องการจะประเมินไว้ ตั้งแต่ในขั้นการออกแบบโครงการฝึกอบรม และนำสิ่งที่ต้องการจะประเมินเหล่านั้นบรรจุลงในแบบประเมินผลสำหรับแนวทางการประเมินปฏิกิริยาของผู้รับการฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้²⁸

1. ออกแบบสร้างแบบประเมินโดยอาศัยข้อมูลซึ่งได้รับในระหว่างการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม และแบบประเมินนั้นควรจะได้รับตรวจสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถสะท้อนความรู้สึกของผู้อบรมได้อย่างแท้จริง

2. แบบประเมินที่สร้างขึ้น ควรจะเป็นแบบประเมินซึ่งสามารถให้ค่าของคำตอบเป็นตัวเลข เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไปได้

²⁸ ชูชัย สมितिไกร, *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*, 207-208.

3. เพื่อให้ได้คำตอบที่จริงใจ แบบประเมินไม่ควรจะบังคับให้ผู้ตอบเปิดเผยชื่อนามสกุลของตนเอง แต่อาจจะหาวิธีการอื่น ๆ เช่น การใช้รหัส เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์กับเกณฑ์อื่น ๆ เช่น การเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. จัดที่ว่างสำหรับการแสดงความคิดเห็นในประเด็นอื่น ๆ ซึ่งมีได้สอบถาม

5. ทดสอบความเหมาะสมของแบบประเมินก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งทดลองตอบ และพิจารณาว่าแบบประเมินยังขาดความสมบูรณ์ในจุดใด เวลาที่ใช้ในการตอบยาวนานเท่าไร และความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแบบประเมินนี้เป็นอย่างไร

2.5.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

เกณฑ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ คือ เกณฑ์ที่บ่งชี้ว่าผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ทั้งสามลักษณะ มีดังต่อไปนี้²⁹

2.5.2.1 ความรู้ (Knowledge)

การประเมินระดับความรู้ของผู้รับการอบรม คือ การวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการและกระบวนการทำงาน โดยทั่วไปแล้ว การประเมินความรู้มักจะกระทำโดยการใช่แบบทดสอบความรู้ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 แบบคือ

1. แบบทดสอบอัตนัย/แบบทดสอบปลายเปิด (Essay/Open-Ended Tests) แบบทดสอบประเภทนี้จะประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือบรรยายข้อเท็จจริงต่าง ๆ

2. แบบทดสอบเติมคำหรือคำตอบสั้น ๆ (Write-in or short-answer tests) แบบทดสอบประเภทนี้จะประกอบด้วยประโยคที่มีช่องว่างให้เติมคำหรือคำตอบสั้น ๆ

3. แบบทดสอบถูก/ผิด (True/False Test) แบบทดสอบประเภทนี้จะประกอบด้วยข้อความสั้น ๆ ที่ให้ผู้ตอบตัดสินว่าถูกหรือผิด

4. แบบทดสอบหลายตัวเลือก (Multiple-Choice Test) คือ แบบทดสอบซึ่งมีคำตอบให้เลือกตอบ 4-5 ข้อ สำหรับคำถามแต่ละข้อ

2.5.2.2 ทักษะ (Skill)

การประเมินทักษะมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งวิธีการประเมินที่ดีที่สุดก็คือ การให้ผู้เรียนได้แสดงหรือกระทำทักษะนั้น ๆ ออกมา โดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนน วิธีการแบบนี้เรียกว่า การทดสอบการปฏิบัติงาน (Performance Tests) หรือ การทดสอบความสามารถ (Competency Tests) การ

²⁹ เรื่องเดียวกัน, 208-216.

ทดสอบทักษะดังกล่าวมักจะกระทำในรูปของการสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) และให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในการทักษะที่ได้ร่ำเรียนมา

2.5.2.3 ทักษะทัศนคติ (Attitude)

การประเมินทัศนคติเป็นการวัดความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สำหรับแบบประเมินทัศนคติมีอยู่ด้วยกันหลายแบบ ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ตามเหมาะสม

1. มาตรฐานจัดประเภท (Nominal Scale) คือ แบบประเมินซึ่งให้ผู้ตอบจัดประเภทความรู้สึก ที่มีต่อข้อความที่เสนอให้ เช่น จริง-ไม่จริง เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย เป็นต้น
2. มาตรฐานจัดอันดับ (Ordinal Scale) คือ แบบประเมินซึ่งให้ผู้ตอบจัดอันดับสิ่งเร้าที่เสนอให้ ตามลำดับความมากน้อยของคุณสมบัติบางอย่าง
3. มาตรฐานอัตราภาค (Interval Scale) คือ แบบประเมินซึ่งจำแนกระดับของความรู้สึกออกเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีระยะห่างที่เท่ากัน

2.5.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

การประเมินโดยใช้เกณฑ์พฤติกรรม คือ การประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรม สำหรับแนวทางในการประเมินพฤติกรรมมีดังนี้³⁰

1. ประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ได้แก่ ผู้รับการอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการอบรม
3. ควรจะได้มีการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการอบรม
4. ควรจะประเมินการฝึกอบรม หลังจากสิ้นสุดโครงการแล้วอย่างน้อยสามเดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้
5. ควรจะมีกลุ่มควบคุมซึ่งประกอบด้วยผู้ที่ไม่ได้ผ่านการอบรม เพื่อใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรม

2.5.4 การประเมินผลต่อองค์กร (Results Evaluation)

การประเมินผลลัพธ์ คือ การประเมินผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น ต้นทุนการผลิต อัตราการลาออกของพนักงาน อัตราการขาดงาน คุณภาพและ

³⁰ เรื่องเดียวกัน, 216-218.

ปริมาณของการผลิต และขวัญกำลังใจของพนักงาน เป็นต้นการประเมินผลลัพธ์มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้³¹

1. เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่
2. เพื่อตรวจสอบว่าทักษะหรือความรู้ใดที่อยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรม มีผลด้านบวกต่อองค์กรมากที่สุด
3. เพื่อตรวจสอบว่าผลกระทบหนึ่ง ๆ ได้เกิดขึ้นในหลาย ๆ ส่วน หรือเพียงบางส่วนขององค์กร

จากการที่ผู้ศึกษาริวิจัยได้ทำการค้นคว้าหาข้อมูลของการประเมินโดยใช้รูปแบบทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีลักษณะที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมโดยเฉพาะและจะมุ่งเน้นไปที่ผลการประเมิน คือ มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินอื่น ๆ ที่มีลักษณะการประเมินในลักษณะกว้างเพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบของโครงการ ทั้งยังเป็นรูปแบบการประเมินที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการในลักษณะใดก็ได้ ทั้งในแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเอารูปแบบแนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) มาใช้ประกอบการศึกษาในครั้งนี้

2.6 การฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ช่างไฟฟ้าภายในอาคารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน เพราะลักษณะงานของช่างไฟฟ้าอาจก่อให้เกิดอันตรายสร้างความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินจากสาเหตุไฟฟ้าลัดวงจร กระแสแรงงานจึงได้ประกาศ ให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นสาขาอาชีพแรกที่ต้องได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 หากช่างไฟฟ้าหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้าฝ่าฝืนทำงานโดยไม่มีหนังสือรับรองฯ นี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และผู้จ้างผู้ไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 30,000 บาท เพื่อเป็นการคุ้มครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและประโยชน์สาธารณะ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริม

³¹ เรื่องเดียวกัน, 218-220.

การพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ได้ให้ความหมายของ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ว่า หมายถึง ช่างซึ่งประกอบอาชีพในงานติดตั้งระบบไฟฟ้า แรงดันไฟฟ้ากระแสสลับไม่เกิน 1,000 โวลต์ สำหรับระบบไฟฟ้า 1 เฟส หรือ 3 เฟส หรือใช้กับไฟฟ้ากระแสตรงไม่เกิน 1,500 โวลต์ การแก้ไข ปัญหาข้อบกพร่อง และการตรวจสอบระบบไฟฟ้าโดยสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับ งานซ่อมบำรุง การใช้เครื่องมือการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าภายในอาคาร และหลักการใช้ทั่วไปของเครื่องใช้ไฟฟ้าสำหรับใช้ในที่อยู่อาศัยได้ตามความสามารถในระดับชั้นที่กำหนดไว้ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างไฟฟ้าภายใน อาคารมีลักษณะงานดังต่อไปนี้

1. งานใช้อุปกรณ์ป้องกันกระแสเกินเช่น อุปกรณ์ตัดวงจรอัตโนมัติ (Circuit breaker) และฟิวส์ เป็นต้น

2. งานเดินสายไฟฟ้าด้วยเข็มขัดรัดสาย

3. งานเดินสายไฟฟ้าด้วยท่อร้อยสายไฟฟ้า

4. งานติดตั้งและต่อวงจรไฟฟ้าสำหรับบริเวณที่ไฟฟ้า

5. งานต่อตัวนำแบบต่าง ๆ

6. งานตรวจสอบการทำงานของวงจรไฟฟ้า

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้มีการจัดหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคารขึ้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและทบทวนความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับไฟฟ้า ก่อนทำการทดสอบเพื่อได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

2.6.1 รายละเอียดหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ทักษะ และมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ตลอดจน มีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพในองค์กร และสามารถปฏิบัติงานเดินสายไฟฟ้า การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคาร ไม่เกินพิกัดภาระทางไฟฟ้าไม่เกิน 10 กิโลวัตต์ ระบบจำหน่ายไฟฟ้า 1 เฟส 2 สาย 20 โวลต์ ได้ ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถจัดเตรียมและเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ในการปฏิบัติงานเดินสายไฟ การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคารได้ 2) เพื่อให้ผู้รับการฝึก มีความรู้ ทักษะฝีมือ มีทัศนคติที่ดี สามารถทำงานเดินสายไฟฟ้า การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคารได้ 3) เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถตรวจสอบ บำรุงรักษา และแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานเดินสายไฟฟ้า การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคารได้

ระยะเวลาการฝึก

ผู้รับการฝึกจะได้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยหน่วยฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเวลา 18 ชั่วโมง โดยผู้รับการฝึกจะต้องมีเวลาฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จึงมีสิทธิ์สอบวัดผล

คุณสมบัติของผู้รับการฝึก

- 1) สำเร็จการศึกษาภาคบังคับขึ้นไป
- 2) มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
- 3) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว
- 4) ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่การทำงานหรือผู้ด้อยโอกาส

วุฒิบัตร

ชื่อเต็ม: วุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

ชื่อย่อ: วพร. สาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

ผู้รับการฝึกที่จบหลักสูตร โดยมีระยะเวลาฝึกตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และผ่านการประเมินผลจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

ตารางที่ 2.1 หัวข้อวิชา

รหัสวิชา	หัวข้อวิชา	ชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
1921520501	ระบบไฟฟ้าในอาคาร	1	2
1921520502	งานติดตั้งสายไฟฟ้าในอาคาร	1	5
1921520503	งานติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าอาคาร	1	5
1921520504	งานบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าอาคาร	2	1
รวม		5	13
		18	

ตารางที่ 2.2 เนื้อหาวิชา

1921520501	ระบบไฟฟ้าในอาคาร	(1 : 2)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ระบบจำหน่ายไฟฟ้า การต่อวงจรไฟฟ้า เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า	
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาความรู้ ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า กฎการไฟฟ้า ระบบไฟฟ้าในอาคาร บริภัณฑ์ไฟฟ้า การต่อวงจรไฟฟ้า เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า	
ความสามารถปฏิบัติ	ต่อวงจรไฟฟ้า การเลือกใช้เครื่องมือ เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า การนำเครื่องมือวัดทางไฟฟ้าไปตรวจสอบวงจรไฟฟ้า การอ่านค่าเครื่องมือวัดทางไฟฟ้า การต่อสายไฟฟ้า บริภัณฑ์ไฟฟ้า	
1921520502	งานติดตั้งสายไฟฟ้าในอาคาร	(1 : 5)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในงานเดินสายไฟฟ้า	
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาความรู้ เกี่ยวกับ เลือกใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในงานเดินสายไฟฟ้าด้วยท่อพีวีซีการเดินสายไฟฟ้า สายไฟฟ้า	
ความสามารถปฏิบัติ	อ่านแบบติดตั้งระบบไฟฟ้าในอาคาร เดินสายไฟฟ้าด้วยท่อพีวีซี การเดินสายไฟฟ้าด้วยเข็มขัดรัดสาย	
1921520503	งานติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าอาคาร	(1 : 5)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถอ่านแบบการติดตั้งสวิตช์ไฟฟ้า อุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้า การใช้โวลต์มิเตอร์ โอห์มมิเตอร์ และ การต่อวงจรไฟฟ้า	
คำอธิบายรายวิชา	มีความสามารถ การเตรียมการ การปฏิบัติ อ่านแบบ การติดตั้งสวิตช์ไฟฟ้า อุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้า โวลต์มิเตอร์ โอห์มมิเตอร์ ต่อสายไฟฟ้า เข้าอุปกรณ์ไฟฟ้า การเขียนรายงานผลการทดสอบวงจรไฟฟ้า	
1921520504	งานบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าอาคาร	(2 : 1)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการตรวจสอบวงจรไฟฟ้าในอาคาร	
คำอธิบายรายวิชา	ความสามารถปฏิบัติเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตรวจสอบวงจรไฟฟ้า ระบบดิน-ดิน, ระบบสาย-สาย, ระบบสาย-ดิน การอ่านค่าทดสอบวงจรไฟฟ้าด้วยเครื่องมือวัดทางไฟฟ้า	

ตารางที่ 2.3 ผู้วิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร

นายรุ่งชัย แก่นสากล	ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกวิชาไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงาน วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี
นายนพรัตน์ ติมานพ	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
นายสมบุญ สมงามดี	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ช2 หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
นายยงยุทธ จันทะวงค์	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
นายไชยา สุริโย	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี

หลังจากที่ดำเนินการอบรม หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขา ระบบช่างไฟฟ้า ในอาคาร (18 ชั่วโมง) เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมต้องดำเนินการยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวช่างไฟฟ้าในอาคาร โดยต้องมีรายละเอียด ดังนี้

2.6.2 คุณสมบัติผู้ที่จะยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

1. มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ (นับถึงวันยื่นสมัครขอทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน)
2. มีประสบการณ์การทำงานหรือปฏิบัติอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
3. ผ่านการฝึกฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ ในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารไม่น้อยกว่า 540 ชั่วโมง หรือมีประสบการณ์จากการฝึก หรือปฏิบัติงานในกิจการในสาขาที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 250 ชั่วโมง
4. เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนี้
5. ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร
6. มีประสบการณ์การทำงานในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
7. มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมในสาขาอาชีพที่ขอรับการประเมิน

2.6.3 เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีคะแนนการประเมิน ตั้งแต่ 85 คะแนนขึ้นไป โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินดังนี้

1. ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 50 คะแนน
2. มีประสบการณ์การทำงาน / คุณวุฒิทางการศึกษา / ประสบการณ์การทำงาน / การอบรม สัมมนา 25 คะแนน
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล 25 คะแนน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

พระมหาโชคดี เพชรมาก³² ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โดแนลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Donald L. Kirkpatrick) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระธรรมทูตผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 รวม 108 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จะทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ, หาค่าคะแนนเฉลี่ย, ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติอ้างอิง (t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว) ผลการศึกษาพบว่า 1) การประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตมีแนวโน้มไปในทางที่ดี 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน

³² พระมหาโชคดี เพชรมาก, “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร,” 4.

กนิษฐา สุวัตรกุล³³ ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมอาชีพ ของศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพและเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ เป็นการนำแบบจำลอง CIPP มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผล ข้อมูลได้จากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์ จำนวน 30 คน และจากผู้สำเร็จการฝึกอบรม รุ่นที่ 20 จำนวน 139 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test ผลการศึกษา

1. ลักษณะทั่วไปของประชากร พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์ฯ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุเฉลี่ยประมาณ 40 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อบรมและฝึกวิชาชีพ และครูฝึกอาชีพสงเคราะห์ โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี และนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นอีกด้วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ก็มีความพึงพอใจค่อนข้างมากต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติ

กลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรม มีอายุเฉลี่ยประมาณ 19 ปี และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และเป็นผู้ที่มาจากภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศอาชีพหลักของครอบครัว คือ เกษตรกรรม ซึ่งครอบครัวมีฐานะพอมีพอกิน

2. การประเมินสภาพแวดล้อม พบว่า สภาพแวดล้อมในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

3. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ความพอเพียงของทรัพยากรด้านต่าง ๆ มีความพอเพียง ในระดับปานกลาง

4. การประเมินกระบวนการ พบว่า กระบวนการฝึกอบรมอาชีพด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

5. การประเมินผลผลิต พบว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลผลิตของโครงการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และความคาดหวังของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายของกรมประชาสงเคราะห์ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดผลผลิตทางอ้อม ซึ่งได้แก่ จำนวนผู้ประกอบอาชีพมีมากขึ้น ลักษณะอาชีพมีความหลากหลาย และจำนวน

³³ กนิษฐา สุวัตรกุล, “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541), 3-4.

รายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนช่วยลด หรือแก้ปัญหาการว่างงาน การอพยพ เคลื่อนย้ายแรงงาน และปัญหาโสเภณี

6. ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมอาชีพ พบว่า ผลสำเร็จของโครงการฝึกอบรมอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

7. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพ ได้แก่ ด้านบุคลากร การขาดความรู้ความชำนาญ และจำนวนครูผู้สอนน้อย ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมปัญหาสำคัญคือ การลาออกกลางคันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาครอบครัวและการปรับตัว ด้านการฝึกอบรมอาชีพขาดการนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งจำนวนวัสดุอุปกรณ์น้อยและไม่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะเนื่องจากการดำเนินงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางจึงมีช่องทางที่จะปรับปรุงอีกดังนี้เพื่อให้การดำเนินงานโครงการฝึกอบรมอาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดการด้านวิชาการ โดยการมุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการจัดเตรียมสิ่งให้อำนวยต่อการฝึกอบรมอาชีพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ ควรปรับปรุงให้ทันสมัยและครบถ้วน เอกสาร ตำรา และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในศูนย์ฯ การติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมให้พร้อม รัฐบาลควรสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณ เพื่อรับสตรีเพิ่มขึ้น และเพื่อจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการฝึกอบรมอาชีพ รวมทั้งการสนับสนุนองค์กรเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการฝึกอบรมอาชีพให้แก่สตรีชนบทที่ยากจน

จุฑารัตน์ ทนนไชย³⁴ ได้ศึกษาถึงการประยุกต์ใช้แบบจำลองของเคริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบจำลองของเคริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรม ข้อเด่นและข้อจำกัดของการใช้แบบในการประยุกต์ใช้ในการประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและกลุ่มตัวอย่างในโครงการทดลองเป็นกลุ่มเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 85 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย แบบประเมินผลและแบบติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมิน การศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์

³⁴ จุฑารัตน์ ทนนไชย, “การประยุกต์ใช้แบบจำลองของเคริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), 2.

เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาจากเอกสารวิเคราะห์ตีความแล้วอธิบายประกอบผลการศึกษาศรूपผลการศึกษาดังนี้

แบบจำลองของเคริกแพตทริค ประกอบด้วยการประเมิน 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นปฏิบัติการ ชั้นการเรียนรู้ ชั้นพฤติกรรม และชั้นผลลัพธ์ การนำแบบจำลองไปประยุกต์เพื่อประเมิน “โครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด” นั้นพบว่า ชั้นปฏิบัติการ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก ในชั้นการเรียนรู้ (เข้าร่วมโครงการมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์และยาเสพติดในระดับสูง ชั้นพฤติกรรมและชั้นผลลัพธ์ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากการฝึกอบรมในบางพฤติกรรม และสามารถนำผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมเรื่องยาเสพติดไปใช้ประโยชน์มากที่สุด ในส่วนของข้อเด่นในการใช้แบบจำลองของเคริกแพตทริค คือ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้อย่างเหมาะสม ในส่วนของข้อจำกัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อจำกัดที่เกิดจากเครื่องมือ และจากกระบวนการประยุกต์ใช้เครื่องมือในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ คือ สามารถนำแบบจำลองของเคริกแพตทริคไปประยุกต์ใช้ได้กับโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้ความรู้ในลักษณะเดียวกันได้ รวมถึงควรมีการประเมินผลโครงการในช่วงแรกทั้งชั้นบริบทและปัจจัยนำเข้า และควรมีการเก็บข้อมูลระหว่างที่ผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการประเมินและติดตามผลกับกลุ่มตัวอย่างเด็กและเยาวชนที่สามารถควบคุมได้ และใช้แบบจำลองอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้กับโครงการลักษณะนี้มากยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ ภัทรประเสริฐ³⁵ ได้ศึกษาถึงการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูง รุ่นที่ 38 ของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง ผู้ศึกษาใช้กรอบการศึกษาแบบ CIPP Model มาดัดแปลงในการประเมินผลครั้งนี้ ผลการศึกษา พบว่า 1. ด้านบริบทประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหาของหลักสูตรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันชัดเจน 2. ด้านปัจจัยนำเข้า ทั้งเนื้อหา ระยะเวลา มีความเหมาะสม สำหรับสถานที่อบรม ด้านที่พักและห้องบรรยาย ไม่เหมาะสมกับขนาดและจำนวนของผู้เข้ารับการอบรม ส่วนอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ควรจัดหาใหม่ให้ทันสมัย 3. ด้านกระบวนการ ทั้งวิทยากร และเทคนิควิธีการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีเหมาะสมแล้ว สำหรับการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมพอใช้ 4. ด้านผลผลิต ทั้งด้านความรู้

³⁵ ไพฑูรย์ ภัทรประเสริฐ, “การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาการปกครอง: ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตร นักปกครองระดับสูง รุ่นที่ 38,” (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), 2.

ที่ได้รับ และประโยชน์ของเนื้อหาวิชา มีความเหมาะสมดี ผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ พร้อมทั้งจะได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูง

สภาพ ศิริธรรมโรจน์³⁶ ได้ศึกษาการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารของผู้จัดการกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารของกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา การนำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการฝึกอบรมของกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา

ประชากรได้แก่พนักงานระดับผู้จัดการของกลุ่มบริษัทไทยโตชิบาจำนวน 114 คน ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารของโตชิบาระหว่างปี พ.ศ. 2539-2541 และผู้บังคับบัญชาตามสายการบริหารงานของกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา จำนวน 108 คน รวม 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นชนิดแบบตรวจสอบรายการมาตรฐานประมาณค่าและคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ชุด สำหรับผู้จัดการ 1 ชุด และผู้บังคับบัญชา 1 ชุด โดยใช้แบบจำลอง CIPP ในการประเมินวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้จัดการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในภาพรวมในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (ด้านสภาพแวดล้อม) การเตรียมความพร้อมในเรื่องบริการ ประสานงาน และแก้ไขปัญหาระหว่างการฝึกอบรม (ด้านตัวป้อน) การฝึกฝนภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (ด้านกระบวนการ) ความรู้และความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานโดยตั้งวัตถุประสงค์ (ด้านผลผลิต) 2) ผู้บังคับบัญชาประเมินการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้จัดการในภาพรวมในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การติดต่อประสานงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานเป็นทีม 3) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการฝึกอบรม ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรประสิทธิภาพ การนำไปใช้และประเมินผลหลังจากการฝึกอบรม ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ วิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม การใช้กรณีศึกษาจากสถานการณ์จริง การจัดตั้งศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความคิด ข่าวสารและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การบริหารการผลิต การให้บริการแก่ลูกค้าเพื่อความประทับใจ เป็นต้น

³⁶ สภาพ ศิริธรรมโรจน์, “การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารของผู้จัดการกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา,” (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543), 2.

ยศรีงสรรค์ เอกภาพันธุ์³⁷ ได้ทำงานศึกษาผลของการฝึกอบรมหลักสูตรผู้กำกับการของข้าราชการตำรวจภูธร ภาค 1-9 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจตำแหน่งรองผู้กำกับการ รุ่นที่ 49 หน่วยงานตำรวจภูธร ภาค 1-9 ส่วนใหญ่เป็นชาย สมรสแล้ว อายุต่ำสุด 35 ปี สูงสุด 54 ปี และส่วนใหญ่สังกัดภาค 3 และ 4 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงาน 15-20 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งสืบสวนสอบสวน ป้องกันและปราบปราม และเคยเข้าฝึกอบรมหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านผลการฝึกอบรมในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการจัดวิชาในหมวดวิชาทั่วไปเหมาะสมแล้ว เนื้อหาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรมและเกณฑ์เลือก ระเบียบวินัย กิจกรรมในระหว่างการฝึกอบรม การให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการอำนวยความสะดวกหลักสูตร มีความเหมาะสมมาก กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะได้มากขึ้น มีทัศนคติในการทำงานดีขึ้น แต่มีโอกาสนำมาทำเพิ่มเติม และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับความ คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการวิชาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกัน

ณัฐกานต์ คงพิทักษ์³⁸ ศึกษาถึงการประเมินการจัดการโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ เพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาบริษัทโซนี่เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายและแผนในการพัฒนาโครงการและประเมินการจัดการโครงการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานที่เคยเข้าร่วมและยังไม่เคยเข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการ จำนวน 140 คน โดยใช้แบบสอบถาม และผู้บริหารระดับผู้จัดการจำนวน 6 คน โดยใช้แบบ สัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าโคสแควร์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานในตำแหน่งผู้ดูแลแผนก

³⁷ ยศรีงสรรค์ เอกภาพันธุ์, “ผลของการฝึกอบรมหลักสูตรผู้กำกับการของข้าราชการตำรวจ หน่วยงานตำรวจภูธร ภาค 1-9,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548), 2.

³⁸ ณัฐกานต์ คงพิทักษ์, “การประเมินการจัดการโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทโซนี่เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), 2-3.

เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน และวิศวกร ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ทักษะภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานเป็นทักษะด้านการเขียน และเคยรับการอบรมตามโครงการในหลักสูตรภาษาอังกฤษระดับต้น (Elementary) หลักสูตรที่ต้องการเข้ารับการอบรมคือหลักสูตรภาษาอังกฤษพื้นฐาน (Basic) โปรแกรมการอบรมที่ต้องการคือ โปรแกรมความรู้เฉพาะการติดต่อสื่อสารในสำนักงานเหตุผลที่ไม่ได้รับการอบรมคือ ไม่มีเวลาในการเข้ารับการอบรม

ส่วนการประเมินการจัดการโครงการพบว่า การรับรู้รายละเอียดในการเข้ารับการอบรมมีความชัดเจนในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับเอกสารตำราเรียน โสตวัสดุ อุปกรณ์ เทป สถานที่ และบรรยากาศในการเรียน สถาบันที่ใช้สอบวัดระดับภาษาอังกฤษที่ใช้อยู่คือ สถาบัน ToEIC มีความเหมาะสมในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการสอบเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมและควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีสิทธิเข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างต้องการให้จัดหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เรียน และต้องการให้บริษัทออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ทั้งหมด ผลที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การฝึกอบรมทำให้เพิ่มทักษะและความรู้ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งมีความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน เป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัท ข้อเสนอแนะจากการศึกษาการประเมินการจัดการโครงการฯ มีดังนี้

1. ด้านวิธีการจัดการฝึกอบรม บริษัทควรออกค่าใช้จ่ายในการอบรมทั้งหมด เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม
2. การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ควรใช้การสอบวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษทุกด้านเพื่อนำมาใช้ในการจัดแบ่งชั้นเรียนของผู้เข้ารับการอบรมตามระดับทักษะที่วัดได้
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม ควรสอบถามความสมัครใจของผู้เข้ารับการอบรมว่าสะดวกจะเข้ารับการอบรมในวันและเวลาใดตลอดจนต้องการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาเท่าใดในแต่ละครั้ง
4. หลักสูตรที่จัดฝึกอบรม ควรเพิ่มหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจ หรือควรเพิ่มเติมหลักสูตรอื่นให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การวัดผลการจัดฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการควรกำหนดข้อสอบที่ใช้วัดผลเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดสอบ นอกเหนือจากการสอบของสถาบันที่มาให้การอบรม
6. การดำเนินการจัดการโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษควรปรับปรุงโครงการโดยใช้การวิจัยแบบเจาะลึกประเมินผลโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ

บัญชา สำรวยรีน³⁹ ได้ศึกษาถึงการพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี จำนวน 24 คน ผู้วิจัยพัฒนาเกณฑ์ตามรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมของโดแนล แอล เคิร์ค แพทริก แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลที่มีต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบสุดท้ายทำให้ได้ข้อความที่เป็นเกณฑ์ จำนวน 72 ข้อ จากจำนวน 116 ข้อ เป็นเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมด้านปฏิบัติการจำนวน 31 ข้อ ด้านการเรียนรู้จำนวน 22 ข้อ ด้านพฤติกรรมจำนวน 9 ข้อ และด้านผลที่มีต่อองค์กรจำนวน 10 ข้อ ดังนี้

1.1 เกณฑ์การประเมินด้านปฏิบัติการ ครอบคลุมการประเมินหลักสูตร วัตถุประสงค์ การดำเนินการฝึกอบรม สถานที่/สื่อดัดแปลง วิทยากร เอกสารประกอบ และประโยชน์ที่ได้รับ จากการฝึกอบรม จากเกณฑ์ 31 ข้อ มี 2 ข้อต้องผ่านการประเมินจากผู้ประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.50 มี 25 ข้อ ต้องผ่านการประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 คะแนน และมี 4 ข้อ ต้องผ่านการประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50

1.2 เกณฑ์การประเมินด้านการเรียนรู้ครอบคลุมการประเมินด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติ ความรู้สึกรู้จักคิด และด้านทักษะการปฏิบัติ จากเกณฑ์ 22 ข้อ มี 20 ข้อต้องผ่านการประเมินจากผู้ประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 และมี 2 ข้อต้องผ่านการประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50

1.3 เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมครอบคลุมการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการฝึกอบรม โดยประเมินจากบุคคล 3 ฝ่ายได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ผ่านการฝึกอบรม จากเกณฑ์ 9 ข้อ มี 4 ข้อต้องผ่านการประเมินจากผู้ประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 และมี 5 ข้อต้องผ่านการประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50

³⁹บัญชา สำรวยรีน, “การพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), 4.

1.4 เกณฑ์การประเมินด้านผลที่มีต่อองค์กรครอบคลุมการประเมินการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการลดปัญหาในการปฏิบัติงาน จากเกณฑ์ 10 ข้อ มี 6 ข้อต้องผ่านการประเมินจากผู้ประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 และมี 4 ข้อ ต้องผ่านการประเมินที่ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50

2. การรับรองเกณฑ์การประเมินโครงการโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ส่วนใหญ่เห็นว่าเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมมากและมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี

คติพจน์ เกิดมั่นคง⁴⁰ ได้ทำการศึกษาการประเมินสัมฤทธิ์ผลจากการฝึกอบรมพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในโครงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน (MA-STAFF DEVELOPMENT PROGRAME) อันเป็นโครงการใหญ่ซึ่งจะมีพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 1,000 คน โดยแบ่งเป็นรุ่น ๆ ละ 30-50 คน แต่ละรุ่นใช้เวลา 5 วัน

การศึกษาจะครอบคลุมถึง 1) การประเมินสัมฤทธิ์ผลจากการรับการถ่ายทอดความรู้เชิงเทคนิคของพนักงานผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) การประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งแบบแยกส่วนและภาพรวม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานจากการศึกษาพฤติกรรมของพนักงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมโดย พนักงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) และพนักงานระดับผู้จัดการ (Manager)

การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการประเมินหรือตัววัดผลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยหลายอย่างมักจะเป็นเรื่องนามธรรม เช่น ความรู้ใหม่ที่ได้รับ การตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน ทักษะที่ดีต่อการทำงาน การลดปัญหาความแอ้ง ฯลฯ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้องค์ความรู้ (Knowledge) การวิเคราะห์ (Analysis) และวิธีการทางเทคนิคต่าง ๆ มาสนับสนุนในการให้ความถูกต้อง (Validity) และเชื่อถือได้ (Reliability)

กิตติ อุตมกุล⁴¹ ได้ศึกษาการประเมินผลการจัดการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหารกรณีศึกษาศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2558 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการฝึกสอนนศท. ตามรูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก

⁴⁰ คติพจน์ เกิดมั่นคง, “การประเมินสัมฤทธิ์ผลจากการฝึกอบรมพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน),” (งานวิจัยเฉพาะกรณีปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารเทคโนโลยี, วิทยาลัยนวัตกรรมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), 2.

⁴¹ กิตติ อุตมกุล, “การประเมินผลการจัดการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษา ศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการสาธารณสุข คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558), 1-3.

(Donald L. Kirkpatrick) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยสำรวจความคิดเห็นของ นศท. ที่ผ่านการฝึกศึกษาจากศูนย์ฝึกย่อยๆ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม วัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีคำถามปลายเปิด (Close – ended Question) และคำถามปลายเปิด (Open – ended Question)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผลการประเมินการจัดการฝึกสอน นักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษาศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง มีแนวโน้มไปในทางที่ดี โยผลการวิจัยสามารถอธิบายแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านที่หนึ่ง การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 แบ่งออกเป็นในเรื่องของความน่าสนใจของ เนื้อหาวิชา พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 โดย นศท. ให้ความสนใจวิชาอาวุธศึกษาและวิชาการ ยิงปืนมากที่สุด ให้ความสนใจน้อยที่สุด ได้แก่ วิชาการอ่านแผนที่และการใช้เข็มทิศ ในเรื่องของความมี ประโยชน์สามารถนำไปใช้งานได้ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 โดย นศท. มีความคิดเห็นว่ วิชาการปฐมพยาบาลและเวชกรรมป้องกันมีประโยชน์สามารถนำไปใช้งานได้มากที่สุด ส่วนวิชาที่ นศท. มี ความคิดเห็นว่ามีประโยชน์น้อยที่สุด ได้แก่ วิชายุทธวิธี ในเรื่องของความเหมาะสมด้านสถานที่ฝึกสอน เครื่องช่วยฝึก ตลอดจนการบริการต่าง ๆ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 โดย นศท. มีความ คิดเห็นว่า เครื่องช่วยฝึกมีความปลอดภัยที่ดีและเพียงพอกับปริมาณ นศท. มากที่สุด ส่วนน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องความสะอาดและความพร้อมของห้องน้ำ ห้องตัดผม และในเรื่องของความเหมาะสมของครูฝึก พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 พบว่า นศท. มีความคิดเห็นว่ ครูฝึกมีความรู้ความสามารถใน การฝึกสอนตามกิจเฉพาะแต่ละรายวิชามากที่สุด น้อยที่สุดได้แก่ ความสามารถบริหารเวลาการฝึกได้ อย่างเหมาะสม

ด้านที่สอง การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับความรู้ดี มีค่าเฉลี่ย .917 พบว่า นศท. สามารถทำคะแนนแบบทดสอบ 9 ใน 10 วิชา ได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ .8 และ .9 คะแนน จัดอยู่ในเกณฑ์ความรู้ดี ยกเว้นวิชาการอ่านแผนที่และ การใช้เข็มทิศ ได้คะแนนเฉลี่ย .54 คะแนน จัดอยู่ในระดับความรู้ปานกลาง

ด้านที่สาม การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 พบว่า นศท. ได้รับความรู้และรักในสถาบันชาติ ศาสนาและ พระมหากษัตริย์ เพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนข้อที่ นศท. มีความคิดเห็น น้อยที่สุด ได้แก่ ความมั่นใจว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึก นศท. ไปใช้ในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ย 4.02

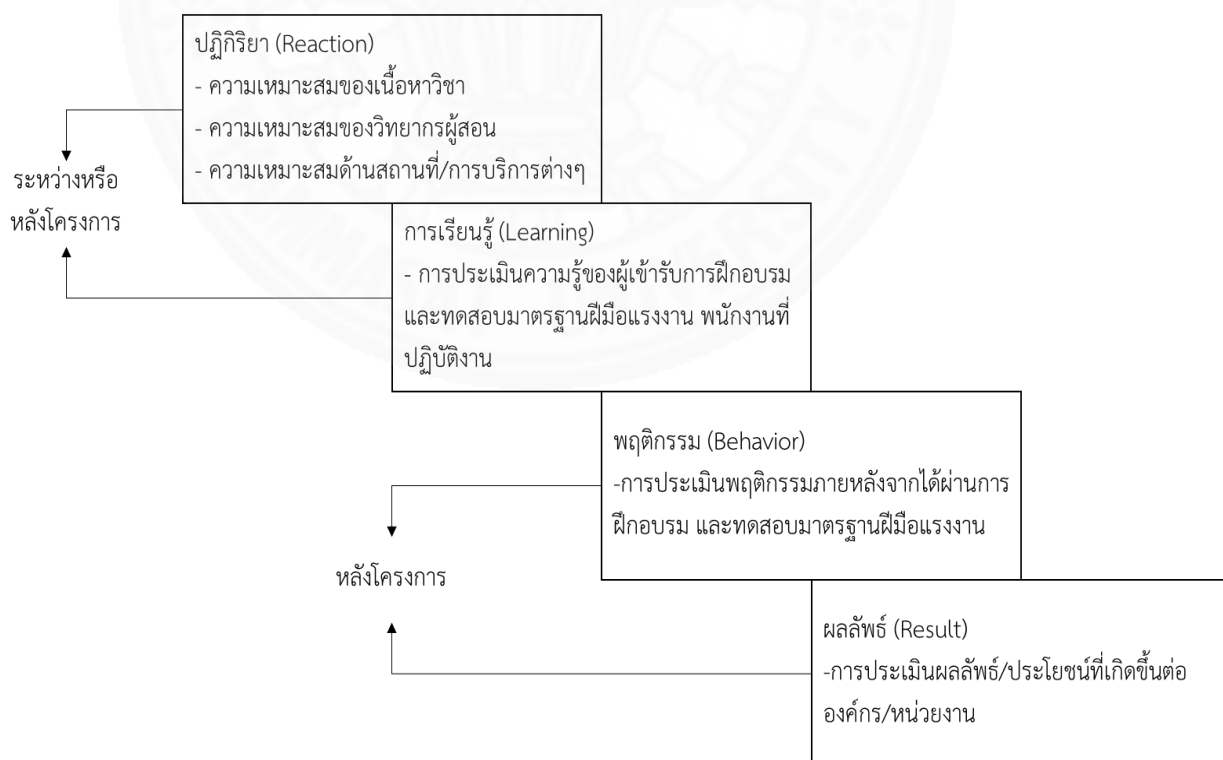
ด้านที่สี่ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result Evaluation) ความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 พบว่า ในหัวข้อ นศท. ได้รับความรู้และสามารถ

ปฐมพยาบาลแก่ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ 4.07 ส่วนผลลัพธ์ที่ นศท. คิดว่ามีน้อยที่สุด ได้แก่ ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสากับทางราชการ สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.73

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 จากผลการประเมินข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการฝึกสอน นักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษาศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง มีแนวโน้มไปในทางที่ดี

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาวิชาทหาร มีความแตกต่างกันทางความคิดเห็นจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ห้วงเวลาที่เข้ารับการฝึก การเดินทางมาฝึกศึกษา อาชีพ ที่คาดหวังในอนาคต สถานภาพการสมรสของบิดามารดา รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัว ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน นศท. ที่มีเกรดเฉลี่ยปีการศึกษาที่ผ่านมาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยยะสำคัญ .05 (Sig = .029)

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัยทฤษฎีและแนวคิดการประเมินการฝึกอบรม



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมสาขาาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัดเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

โดยศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการและงานวิจัย รวมถึงสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสาขาาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาวิชาของหลักสูตรและระยะเวลาการฝึกอบรม การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร รวมถึงการศึกษารวบรวมและประมวลแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการฝึกอบรม ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.1.2 การศึกษารวบรวมจากการสัมภาษณ์ (In-dept Interview)

การศึกษาคั้งนี้ออกแบบการประเมินผลจากทฤษฎีของเคริกแพตทริก วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร (18 ชั่วโมง) ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี จำนวน 8คน โดยใช้การสัมภาษณ์ตามเค้าโครงที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาประกอบการสนับสนุนข้อมูลจากเอกสารประกอบการวิเคราะห์สรุปผลการศึกษาคั้งนี้

3.2 กลุ่มประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้มีการวางแผนการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแป็ง เวเบอร์ จำกัด หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร จำนวนทั้งสิ้น 12 คน คือ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 8 คน ได้แก่

นายอัฐพงษ์	อัฐมาลา	ตำแหน่ง Maintenance Supervisor
นายสุนทร	บุญวิเศษ	ตำแหน่ง Maintenance Engineer
นายณัฐพล	แมนบุตร	ตำแหน่ง Maintenance Engineer
นายเอกรินทร์	สุวรรณมณี	ตำแหน่ง Maintenance Engineer
นายเชาวลิต	หล้าสมหวัง	ตำแหน่ง พนักงานซ่อมบำรุง
นายทรงพล	นออ่อน	ตำแหน่ง พนักงานซ่อมบำรุง
นายชัชวาลย์	เกตแก้ว	ตำแหน่ง พนักงานซ่อมบำรุง
นายณัฐชัย	มิแก้ว	ตำแหน่ง พนักงานซ่อมบำรุง

2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 คน ได้แก่

นายกฤษณ์ชานน	อุ๋เงิน	ตำแหน่ง Manufacturing Manager
นายเกริกศักดิ์	คนชม	ตำแหน่ง EHS Manager
นายเฉลิมชาติ	คำจันทร์	ตำแหน่ง WCM Coordinator
นายชูศักดิ์	จิตรวัฒน์	ตำแหน่ง Production Supervisor

3.3 ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทั้งหมดที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นหนังสือทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการและงานวิจัย รวมถึงข้อมูลที่สืบค้นจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการบันทึกข้อมูลจำเป็นต้องระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้รับรู้จากการสัมภาษณ์ จึงต้องมีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (กรอบในการสัมภาษณ์) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Opened Question) ที่สำคัญต้องใช้ภาษาที่ง่ายและไม่ชี้นำ เพื่อเปิดโอกาสให้แหล่งข้อมูลตอบคำถามให้ได้มาก และครอบคลุมประเด็นให้ได้มากที่สุด และยังไม่ได้คำตอบที่ชัดเจน ตรงประเด็น

ผู้วิจัยจะทำการซักถามเพิ่มเติมในลักษณะการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการโดยผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้สัมภาษณ์ก่อนล่วงหน้าด้วยตนเอง และทำจดหมายขอความร่วมมือให้ผู้สัมภาษณ์พร้อมแนบแนวทางการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ไปยังผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการให้สัมภาษณ์ และนัดหมายวัน เวลาที่แน่นอนสำหรับการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล โดยใช้เครื่องมือบันทึกเทป บันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ไว้ จากนั้นทำการถอดเทปโดยผู้วิจัยจะแปลเป็นข้อมูลแบ่งแยกกลุ่มเนื้อหาและประเด็นหลัก นำมาคัดกรองเลือกสรรข้อมูลที่ต้องการ รวมทั้งตัดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ น่าเชื่อถือ และมีความสมบูรณ์ที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อสอบถามข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็นกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของบริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด กลุ่มหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดคำถามดังนี้

คำถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เป็นคำถามที่ถามถึงผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง ว่าบรรลุผลตามเกณฑ์หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด โดยพิจารณาจาก 1) ความพึงพอใจหรือความคิดเห็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีต่อโครงการฝึกอบรมในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ หลักสูตรการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรม และ 2) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันเนื่องมาจากกระบวนการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด และทักษะการปฏิบัติ เพิ่มขึ้นเพียงใด แบ่งการประเมินเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และทักษะการปฏิบัติงานผู้วิจัยจึงมีคำถาม ดังนี้

- ความคิดเห็นของท่านต่อการจัดตารางการฝึกอบรม
- ความคิดเห็นของท่านต่อเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- ความคิดเห็นของท่านต่อสถานที่ฝึกอบรม
- ความคิดเห็นของท่านต่อบรรยากาศในการฝึกอบรม
- ความคิดเห็นของท่านต่อความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้รับการอบรม (เช่น ในแง่ของการนำเสนอ การตอบคำถาม เป็นต้น)
- ความคิดเห็นของท่านต่อระยะเวลาของการฝึกอบรม
- ความคิดเห็นของท่านต่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม
- ความคิดเห็นของท่านต่ออาหารและเครื่องดื่ม

- นอกจากหัวข้อต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตรแล้ว ท่านคิดว่าหัวข้อใดที่ควรจะได้รับ การบรรจุเพิ่มเติม

- ท่านคิดว่าหัวข้อใดที่ควรจะถูกตัดออกไปจากหลักสูตร
- สิ่งที่ท่านประทับใจในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ คือ
- สิ่งที่ต้องปรับปรุงในการจัดการฝึกอบรมในครั้งนี้ คือ
- การฝึกอบรมนี้ทำให้ท่านเกิดความรู้ความเข้าใจด้านไฟฟ้าภายในอาคารเพิ่มขึ้น
- การฝึกอบรมนี้ทำให้ท่านมั่นใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร

- การฝึกอบรมนี้ทำให้ท่านเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านไฟฟ้าภายในอาคาร

คำถามสำหรับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

เป็นคำถามที่ถามถึงข้อมูลว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ได้นำสิ่งที่เรียนรู้จากการ ฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงใด โดยสัมภาษณ์หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในประเด็น 1) พฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อกลับไปปฏิบัติหน้าที่แล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และ 2) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ องค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยแบ่งประเด็นที่เกิดขึ้น เป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีคำถาม ดังนี้

- พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติงานแล้ว มีความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหรือไม่ เพียงใด
- พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานด้านไฟฟ้า ถูกต้องหรือไม่
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะ ที่ดีขึ้นหรือไม่
- เปรียบเทียบการปฏิบัติงานก่อนเข้าฝึกอบรม และหลังเข้าฝึกอบรมมีความแตกต่าง กันหรือไม่ประการใด
- การส่งพนักงานไปฝึกอบรมหลักสูตรนี้ทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทต่อบุคคลภายนอก ดูดีขึ้นหรือไม่
- หลังจากส่งพนักงานไปฝึกอบรม ความเสียหายหรืออัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลง หรือไม่

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการและงานวิจัย รวมถึงสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมาย
2. สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาประเมินผลการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด โดยใช้ทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Approach) ของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติม
4. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีเนื้อหาถูกต้องเหมาะสม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะทำการถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมด ที่ได้จากการสัมภาษณ์และจดบันทึกไว้ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และสอบทานกับแยกประเภท จัดกลุ่มวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ได้กำหนดไว้ และสรุปเป็นข้อมูล เพื่อนำเสนอเป็นผลการวิจัยโดยใช้วิธีบรรยายการวิเคราะห์ (Descriptive)

จากวัตถุประสงค์การวิจัยสามารถที่จะสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผลได้ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) และการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ของพนักงาน

เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล

ใช้การวิเคราะห์ด้วยการตีความ (Interpretation) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และรายงานผลด้วยการพรรณนา โดยใช้ทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เพื่ออธิบายว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกร้อย่างไรกับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ หรือได้ทักษะตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

2. การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และผลลัพธ์ (Result Evaluation) ของพนักงาน

เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล

ใช้การวิเคราะห์ด้วยการตีความ (Interpretation) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และรายงานผลด้วยการพรรณนา โดยใช้ทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เพื่ออธิบายว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการหรือไม่ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อประโยชน์ต่อการดำเนินการของบริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด อย่างไรบ้าง



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบไปด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับไฟฟ้า ของบริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ทั้งหมด 8 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) และการเรียนรู้ (Learning Evaluation) 2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ใช้บริการในงานซ่อมบำรุง รวมทั้งหมด 4 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และผลลัพธ์ (Result Evaluation) ตามทฤษฎีการประเมิน ผลการฝึกอบรมของโดนัลด์แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) โดยใช้ข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

4.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร โดยมีวิทยากรจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี และวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี โดยใช้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรีเป็นสถานที่ฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมพบว่า

4.1.1 เนื้อหาการฝึกอบรมและระยะเวลาการฝึกอบรม

ผู้วิจัยมีคำถามว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดตารางการฝึกอบรมเป็นอย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้รับคำตอบอธิบายว่า เนื้อหาการฝึกอบรมและระยะเวลาการฝึกอบรมของหลักสูตรมีความเหมาะสม เนื้อหาแน่นมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยระยะเวลาการฝึกอบรม 3 วัน นั้นสัมพันธ์ต่อเนื้อหาวิชาการที่วิทยากรนำมาถ่ายทอด และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในวันที่ 1 ของการฝึกอบรม เริ่มจากการแนะนำหลักสูตร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบถึงรายละเอียดการอบรม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรอย่างชัดเจน จากนั้นทำการทดสอบความรู้พื้นฐานผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการเรียน แล้วจึงทำการเรียนภาคทฤษฎีเกี่ยวกับไฟฟ้า วันที่ 2 เป็นการเรียนภาคทฤษฎีเกี่ยวกับไฟฟ้าต่อเนื่องจากวันแรก และใน

วันที่ 3 เป็นการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติเกี่ยวกับไฟฟ้าในอาคาร รวมถึงการแนะนำข้อสอบสำหรับการทดสอบฝีมือแรงงานช่างไฟฟ้าภายในอาคารดังกล่าวให้สัมภาษณ์

“สำหรับการอบรมนั้นมีทั้งหมด 3 วัน โดยในวันที่ 1 เป็นการแนะนำหลักสูตร วันที่ 2 เป็นการสอนทฤษฎีในเรื่องของไฟฟ้า และในวันที่ 3 เป็นการในภาคปฏิบัติเกี่ยวกับไฟฟ้า ในวันแรกมีการแจกตารางการเรียนการสอนให้กับผู้เข้าร่วมอบรมทุกคน แต่ในตารางที่แจกให้ นั้นไม่ตรงกับเนื้อหาที่สอนเท่าไร”

“การอบรมมีทั้งหมด 3 วัน วันแรกดำเนินการทดสอบความรู้พื้นฐาน และสอนทฤษฎี วันที่สองเป็นการลงมือปฏิบัติ ลงนํางานจริง วันที่สาม กลับมาสอนทฤษฎีอีกครั้ง รวมถึงการแนะนำข้อสอบสำหรับการทดสอบฝีมือแรงงานช่างไฟฟ้าภายในอาคาร สำหรับตารางการอบรมให้อยู่ในเกณฑ์ดี เริ่มและเลิกตรงเวลา บริหารจัดการเวลาได้ดี เนื้อหาครบถ้วน”

“ตารางอบรมมีความละเอียด บอกวัน เวลาชัดเจน บอกชื่อหลักสูตรจำนวนชั่วโมงที่เรียน เนื้อหาที่เรียนมีความจำเป็นที่ใช้ในการทดสอบมาตรฐานช่างไฟฟ้าในอาคาร โดยมีการอธิบายหลักสูตรจากวิทยากรผู้สอน แบ่งเป็นภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการทดสอบความรู้ที่ได้เรียนไปในวันที่ 3”

“ไม่มากเกินไป ระยะเวลา 3 วัน คิดว่าพอดีแล้ว เนื่องจากเนื้อหาค่อนข้างเยอะ มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ วิทยากรมาแนะนำรายละเอียดการเรียนการสอน อธิบายว่าทำไมต้องเข้ามาอบรมหลักสูตรนี้ และเน้นย้ำให้เตรียมตัวในการสอบ เนื้อหาครบถ้วน บอกชัดเจนว่าต้องเรียนรู้อะไรบ้าง”

“ตารางอบรมบอกรายละเอียดหัวข้อที่ต้องอบรมชัดเจนว่า 3 วัน ต้องเรียนอะไรบ้าง แต่ละหัวข้อที่เรียนต้องใช้ระยะเวลาเท่าไร เนื้อหาเยอะมาก วิทยากรที่สอนใช้เวลาสอนไม่ตรงกับตารางที่แจกให้ บางครั้งจะเน้นย้ำในส่วนที่จำเป็น และตัดส่วนที่ไม่จำเป็นออกไป”

ขณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนได้ให้ความเห็นว่าควรลดเวลาการฝึกอบรมลง ดังคำให้สัมภาษณ์

“แผนการอบรมมีความชัดเจน มีการระบุรายละเอียดลงไปในตารางครบถ้วน เนื้อหาวิชาที่เรียนเยอะมากไป อยากให้ปรับลดระยะเวลาลงเหลือประมาณ 2 วัน โดยอยากให้วันแรกแนะนำตัววิชาเนื้อหาที่เรียน และวันที่สองเป็นการลงปฏิบัติจริง และวันที่สามดำเนินการสอบ เพื่อให้ได้ใบอนุญาตช่างไฟฟ้าในอาคารเลยดีกว่า เพื่อจะได้รวบรัดให้ไวขึ้น”

“เวลานานเกินไป ควรลดลงเหลือ 2 วัน”

4.1.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ผู้วิจัยมีคำถามว่า เอกสารประกอบการฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นอย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้รับคำอธิบายว่า เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรได้รับการปรับปรุง เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีทั้งแบบแจกและแบบยืมเรียน แต่เอกสารทั้งสองแบบมีลักษณะเหมือนกัน คือ เอกสารมีสภาพเก่า มีเนื้อหาหนักเกินเกินกว่าเนื้อหาหลักสูตร ภาพวงจรไฟฟ้า สัญลักษณ์ไฟฟ้าเป็นภาพวาดด้วยมือทำให้ยากต่อการทำความเข้าใจ ตัวอักษรและภาพประกอบถ่ายเอกสารไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเอกสารประกอบได้มากนัก ในส่วนความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรปรับปรุงเช่นกัน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นอุปกรณ์เก่า มีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การช่าง ทำให้ต้องเสียเวลารอเวลาจะใช้งานหรือยืนดูคนอื่นฝึกปฏิบัติแทน การฝึกปฏิบัติทำไม่ได้ไม่ครบทุกคน แผงวงจรที่ใช้ในการประกอบการฝึกอบรมมีสภาพเก่าที่มีการใช้งานมาแล้ว ทำให้บางแผ่นอยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งานหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมไม่แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำอุปกรณ์เครื่องมือช่างมาด้วย เช่น ไขควง คีม สายไฟ กิฟเดินสายไฟ ทำให้เสียเวลาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องซื้อมาเอง ดังคำให้สัมภาษณ์

“เอกสารประกอบการอบรมที่แจกให้ เนื้อหาที่พิมพ์ไม่ชัดเจน โดยเฉพาะภาพที่เป็นวงจรไฟฟ้า เป็นภาพวาดด้วยมือทำให้พอพิมพ์ขาวดำไม่ชัดเจนอ่านลำบาก ควรใช้โปรแกรมในการเขียนแล้วนำมาพิมพ์ลงเอกสาร...อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมเป็นอุปกรณ์เก่า ไม่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการอบรม โดยอุปกรณ์เครื่องมือช่างทางสถาบันอบรมให้เตรียมไปเอง แผงวงจรที่ใช้ในการประกอบเป็นของเก่าที่มีการใช้งานมาแล้ว ทำให้บางแผ่นอยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งาน”

“ตัวหนังสืออ่านยาก มองไม่เห็น ไม่ดี ไม่ชัดเจน ดำ ๆ เนื้อหาข้างในเล่มถือว่ามีค่อนข้างครบถ้วน โดยทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแจกคนละ 1 เล่ม...อุปกรณ์ที่ใช้หลัก ๆ มีให้ เช่น สายไฟ ตัวยึดสายไฟ เป็นต้น แต่สภาพไม่พร้อมใช้งาน เนื่องจากเป็นอุปกรณ์เก่าที่เคยผ่านการใช้งานมาแล้ว สำหรับอุปกรณ์ประจำตัวช่างต้องเตรียมไปเอง เช่น ไขควง คีม เป็นต้น อุปกรณ์ที่ทางสถาบันเตรียมไว้ให้ไม่เพียงพอต่อการอบรม มีการหยิบยืมกัน”

“ข้อมูลในตำราไม่ค่อยชัดเจน แจกเอกสารให้ใช้เรียน เป็นเอกสารเก่าสภาพไม่พร้อมใช้งาน หลังเรียนจบเก็บเอกสารคืน ไม่ได้ให้นำกลับมา เก็บเพื่อใช้ในครั้งต่อไป ภาพวงจรไฟฟ้าไม่ชัดเจน คิดว่าน่าจะเกิดจากการถ่ายเอกสารตั้งแต่แรก ดูไม่รู้เรื่อง...อุปกรณ์เก่ามาก เป็นของเก่าที่ใช้ต่อจากรุ่นที่แล้ว อุปกรณ์มีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าอบรม ทำให้ต้องรอเวลาจะใช้งาน และอุปกรณ์บางอย่าง เช่น กิฟเดินสายไฟ สายไฟ เป็นต้น ต้องเสียเงินซื้อมาเอง ซึ่งทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีให้ใช้ และไม่มีแจ้งให้เตรียมอุปกรณ์มา ทำให้ต้องออกไปซื้อเอง”

“เอกสารไม่ชัดเจน ไม่พร้อมในการเรียน ที่บริษัทเคยจัดให้ภาคเอกชนเข้ามา สอนในเรื่องของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า เอกสารดีที่ว่า ชัดเจนอ่านง่าย และสามารถนำกลับมา ทบทวนได้ แต่อบรมครั้งนี้เก็บเอกสารคืนในวันสุดท้าย...อุปกรณ์เก่ามาก ไม่เพียงพอต่อจำนวน ผู้เข้าร่วม และไม่มีการแจ้งให้เตรียมอุปกรณ์ไป ผมคิดว่าทางสถาบันแจ้งมาแล้ว และทางผู้ประสานงาน บริษัทไม่แจ้งผมให้เตรียมไป หากพี่ไม่มาสัมภาษณ์ผม ผมยังคิดว่าเป็นที่พี่ไม่บอกผมให้เตรียมอุปกรณ์ ไปยังคิดกันว่าส่งผมมาลำบากทำไม ต้องเสียเงินซื้ออุปกรณ์เองทุกอย่างเลย”

“หนังสือที่แจกให้เป็นหนังสือเก่า เนื้อหาเยอะมาก ใช้ไม่หมด รูปภาพประกอบ ไม่ชัดเจน ทำให้ดูไม่ออกว่าสัญลักษณ์ไฟฟ้านี้คืออะไร เนื้อหาในเล่มไม่เป็นปัจจุบัน เลยไม่รู้ว่าเป็นเนื้อหาที่ ให้มาเรียนถูกต้องหรือเปล่า เปรียบเทียบจากที่บริษัทเคยจัดอบรมไฟฟ้าให้พนักงาน เนื้อหาไม่ เหมือนกัน ทั้งที่เป็นหัวข้ออบรมเดียวกัน...เครื่องมือไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ทำให้เสียเวลา ในการทดสอบปฏิบัติ อุปกรณ์ที่มีให้ใช้เป็นอุปกรณ์เก่า ควรจัดหาเตรียมไว้ให้ผู้เข้าร่วมอบรม เข้าใจว่า เป็นหลักสูตรฟรี แต่พอมาอบรมทำให้ไม่ประทับใจกับวัสดุอุปกรณ์ ภาคเอกชนจัดการได้ดีกว่า ไม่บอก ว่าต้องเตรียมอะไรไปบ้าง พอไม่มีต้องไปซื้อเองตอนพักกลางวัน”

“เอกสารเก่ามาก สภาพขาด ๆ บางคนก็ได้เอกสาร บางคนไม่ได้เอกสาร เล่มที่ แจกมีความแตกต่างกัน บางคนเล่มบาง บางคนเล่มหนา เลยไม่รู้ว่ายึดเอกสารชุดไหนเป็นหลัก ภาพ วงจรไฟฟ้าในเล่มไม่ชัดเจน เป็นภาพวาดมือ พอนำไปถ่ายเอกสารทำให้ภาพไม่ชัด เส้นวงจรขาด ๆ เบลอ ๆ ...อุปกรณ์เก่า คิดว่าเป็นของรุ่นที่แล้วที่อบรม เช่น สายไฟ กิฟเดินสายไฟ เป็นต้น ซึ่งมันไม่อยู่ ในสภาพที่จะนำกลับมาใช้ซ้ำอีก ควรเตรียมให้เพียงพอ หรือไม่ หากไม่เตรียม ควรแจ้งให้ชัดเจน ผู้เข้า อบรมบางคนไม่ได้ปฏิบัติเพราะอุปกรณ์ไม่พอ ต้องไปเข้ากลุ่มแล้วดูเพื่อทำ”

“เอกสารไม่รู้เรื่อง ภาพไม่ชัดเจน เล่มใหญ่ เนื้อหาในเล่มค่อนข้างดีที่มีครบทุก หัวข้อที่เรียน...อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ทั้งโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องมือช่าง ทำให้ปฏิบัติได้ไม่ครบทุกคน เครื่องมือ ไม่ครบต้องรออีกคนใช้เสร็จแล้วนำมาใช้ต่อ จำนวนคนเยอะเกินไป ทำให้ปฏิบัติได้ไม่ครบทุกคน อุปกรณ์เก่า ใช้ได้บ้างไม่ได้บ้าง”

“ภาพและตัวหนังสือไม่ชัดเจน อ่านยาก รูปภาพดูยาก พอนำกลับมาเพื่อ ทบทวนดูไม่รู้เรื่อง แจกเอกสารให้พนักงานครบทุกคน...อุปกรณ์เก่า ไม่เพียงพอต่อคนเข้าอบรม วัสดุ เก่าไม่น่าใช้ การเตรียมอุปกรณ์ควรประกาศให้ชัดเจน บางคนไม่มีมาเลย ควรแจ้งให้ชัดว่ามีอะไรให้บ้าง พอไปถึงไม่มีอะไรให้เลย พอมีก็เป็นอุปกรณ์เก่า แต่อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเช่นคีมตัดสายไฟ ไขควง ไม่เพียงพอ ทำให้ต้องรอกันเวลาใช้งาน”

4.1.3 สถานที่ฝึกอบรมและการจัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยมีคำถามว่า สถานที่ฝึกอบรมและการจัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้รับคำอธิบายว่า สถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ไกลจากโรงงานที่กลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ ทำให้มีความลำบากในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม การเดินทางไปกลับมีระยะทางประมาณ 100 กิโลเมตร ห้องอบรมสำหรับการฝึกอบรมภาคทฤษฎีไม่มีปัญหา ในส่วนภาคปฏิบัติมีความคับแคบเกินไปไม่เหมาะสม โต๊ะเก้าอี้ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องช่วยกันขนโต๊ะเก้าอี้จากที่อื่นเข้ามาในห้องฝึกอบรม ห้องน้ำมีจำนวนน้อยและมีกลิ่นเหม็น สกปรกมาก และกลุ่มตัวอย่างยังได้ให้ความเห็นกับการจัดอาหารในการฝึกอบรมว่า ผู้จัดการฝึกอบรมไม่มีการจัดอาหารว่างและอาหารกลางวันให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และไม่มีภาระจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้าทำให้ไม่ได้เบิกเงินค่าอาหารจากบริษัทก่อนการฝึกอบรม ร้านอาหารที่จำหน่ายอาหารกลางวันในสถานที่ฝึกอบรมมีเพียงร้านเดียวทำให้ต้องรอนาน หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกที่จะเดินทางออกไปรับประทานอาหารกลางวันอื่นต้องเดินทางออกจากสถานที่ฝึกอบรมในระยะทางไกลและทำให้ไม่สามารถกลับไปเข้ารับการฝึกอบรมได้ทันในช่วงบ่าย ดังคำสัมภาษณ์

“สถานที่ฝึกอบรมไม่พร้อมสำหรับการอบรม ห้องเรียนไม่กว้างขวาง นักเรียนในห้องจำนวน 30 คน ทำให้ห้องดูคับแคบ หากนั่งเรียนทฤษฎียังพอรับได้ไม่มีการเคลื่อนไหว ในช่วงปฏิบัติทำให้อึดอัด เพราะต้องนำอุปกรณ์และแผงวงจรไฟฟ้าเข้ามาในห้อง ทำให้อึดอัดคับแคบไป ในส่วนห้องน้ำมีไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วม โดยแบ่งเป็นห้องน้ำชายและหญิง บริเวณห้องอบรมมีจำนวน 2 ห้อง และบริเวณโรงอาหารอีก 2 ห้อง สภาพไม่พร้อมใช้งาน สกปรก โภષสภาวะร้าย มีกลิ่นเหม็น...อาหารและเครื่องดื่มไม่มีให้บริการ โดยระหว่างช่วงพักเบรกทั้งภาคเช้าและภาคบ่าย รวมถึงอาหารกลางวันทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้เข้าร่วมอบรมหาทานเอง โดยไม่มีบริการ มีเพียงสถานที่ที่เป็นโรงอาหาร ผู้เข้าร่วมต้องเสียเงินซื้อเอง โดยผู้เข้าร่วมบางท่านไม่ทราบว่าไม่มีอาหารเลี้ยง รวมถึงตัวผมเองก็ไม่ทราบ ทำให้เป็นปัญหาในการต้องเสียเงินเอง แล้วมาเบิกกับบริษัท”

“เดินทางค่อนข้างไกล ลำบากเมื่อเทียบจากการเดินทางจากโรงงานมาที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ไป-กลับ รวมระยะทาง 100 กว่ากิโลเมตร ห้องอบรมดี ผู้เข้าอบรมรอบนี้ประมาณ 15-20 คน... ไม่มีอาหารว่าง และอาหารกลางวันบริการ ต้องหากินกันเอง มีโรงอาหาร 1 ที่ ค่อนข้างลำบาก ต้องเสียเงินเอง ไม่พอใจต่อการบริการในเรื่องของอาหารว่างและอาหารกลางวัน หากจำนวนคนมากกว่านี้ลำบากแน่นอน ต้องแย่งกัน”

“สถานที่ไม่สะดวกในการจัดอบรม ไม่มีความพร้อมในเรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ช่างไฟ เป็นต้น วันที่ไปอบรมเก้าอี้กับโต๊ะไม่เพียงพอต้องไปแบกมาจากอีกห้องเพื่อนำมาใช้ก่อน ห้องน้ำสกปรกมาก มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าอบรม รุ่นที่ผมไปมี

จำนวนผู้เข้าอบรมเกือบ 50 คน ห้องแน่นมาก...ไม่มีบริการทั้งอาหารว่างและอาหารกลางวัน ต้องหา กินกันเอง มีร้านเดียวเป็นอาหารตามสั่ง มีกับข้าวที่ทำรอไว้ เช่น ผัดกระเพรา ไข่ดาว เป็นต้น ผู้เข้า อบรมจำนวนมากมาย ต้องมานั่งรอ เสียเวลามาก หากจะออกไปกินข้างนอก ก็ต้องมีรถยนต์ส่วนตัว เพราะมันไกลมาก ต้องออกเงินเองและกลับมาเบิกบริษัท โดยปกติต้องมีบริการ ไม่ประทับใจจุดนี้ มาก”

“สถานที่คับแคบเกินไป ไม่เหมาะกับการจัดอบรม ด้วยจำนวนคนที่เยอะมาก เรียนไม่ทั่วถึง ห้องน้ำไม่เพียงพอ สกปรก ไม่เหมาะกับการจัดอบรม เข้าใจว่าเป็นของภาครัฐแต่อยาก ให้ปรับปรุงให้ดีกว่านี้...ไม่มีบริการเลย มีแต่ตู้น้ำเย็น มีโรงอาหารที่เดียว มีร้านเดียว คนตั้งเกือบ 50 คน ไม่เพียงพอแน่ ๆ เสียเงินซื้อเองทั้งหมด หากให้สะดวกก็ต้องเตรียมมาเอง ลำบากกับเรื่องอาหารการ กิน ด้วยเงินของช่างก็ไม่มากอะไร แล้วต้องมาเสียเงินไปก่อน ถึงแม้จะเบิกบริษัทได้ แต่ก็ไม่ควรที่ จะต้องเสียเงิน ควรจะมีไว้บริการผู้เข้าอบรม”

“สถานที่ไม่เหมาะกับการจัดอบรม คับแคบเกินไป อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อจำนวน ผู้เข้าอบรม ห้องอบรมคับแคบ ห้องน้ำสกปรก มีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับ การอบรม สถานที่รับประทานก็ไม่เพียงพอ แคบเกินไป อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อจำนวน ผู้เรียน...แยะมาก ไม่มีบริการเลย มีแต่น้ำเปล่าอย่างเดียว มีร้านขายของร้านเดียวที่โรงอาหาร ถ้าอยาก กินต้องซื้อเอง ไม่มีบริการเหมือนที่อื่น ในช่วงพักเบรกต้องไปซื้อที่โรงอาหาร อาหารกลางวันไม่มีเลี้ยง ต้องซื้อเอง ร้านค้ามีร้านเดียวไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าอบรม ถ้าสั่งตามสั่งรอนานมาก มีอาหารที่ทำ ไว้ใส่ถาดมีอย่างเดียว ไม่มีอะไรให้เลือกเยอะ ออกไปกินข้างนอกก็ไกล กลับมาไม่ทันบ่าย เสียเวลา และเสียเงิน”

“ห้องเรียนไม่กว้าง รองรับคนได้ไม่เยอะ เก้าอี้ โต๊ะมีจำนวนไม่พอต่อผู้เรียน ห้องน้ำสกปรก มีกลิ่นเหม็น มีห้องน้ำแค่ 4 ห้องที่อาคารเรียน และโรงอาหาร อุปกรณ์ที่ใช้สอนไม่ เพียงพอ ต้องมีการยืมเพื่อนที่มาเรียน...ไม่มีบริการอาหารและเครื่องดื่ม เสียเงินเองทุกอย่าง ตั้งแต่ อุปกรณ์ที่ต้องเตรียมไปเอง และต้องไปเสียเงินค่าอาหารอีก เข้าใจว่าอยากช่วยหารายได้ให้คนในนั้น แต่เป็นการอบรมควรมีบริการไม่ใช่ให้ไปหาซื้อเอง ไม่มีการแจ้งว่าไม่มีอาหารบริการ ผมคิดว่าที่รู้ แล้วแต่ไม่ได้บอกพวกผม โรงอาหารมีพื้นที่ไม่พอนั่ง ร้านอาหารมีร้านเดียว ควรปรับปรุงให้ดีกว่านี้”

“สถานที่ไม่เหมาะสม ห้องเรียนเล็กเกินไป พอคนเข้าไปสามารถนั่งเรียนได้ แต่ถ้ามีการปฏิบัติด้วยทำให้ดูอึดอัด บริเวณรอบ ๆ ควรมีที่พัก หรือที่นั่งเพิ่มเติม ห้องน้ำมีจำนวนน้อย สกปรก เหม็น อุปกรณ์ในการสอนไม่เพียงพอเช่น เครื่องมือ โต๊ะ เก้าอี้...ควรปรับปรุงอย่างมาก ไม่มี อาหารบริการเลย คือมีโรงอาหาร แต่ต้องเสียเงินซื้อเอง เวลาไปอบรมส่วนมากจะมีอาหารและ เครื่องดื่มไว้บริการ ควรปรับปรุงให้ดีกว่านี้ เข้าใจว่าเป็นอบรมฟรี แต่ควรมีบริการ หากจัดแบบนี้ต่อไป ผมไม่ยอมมาแล้ว ลำบาก แล้วบอกว่าเป็นกฎหมายต้องทำตาม คนที่เข้าก็เข้าใจว่าเป็นกฎหมาย

แต่ควรจะบริการให้ดีกว่านี้ เรื่องนี้ถือว่าค่อนข้างแย่เลย หากไม่มีร้านอาหารข้างในก็ต้องออกไปกินข้างนอกแล้วกลับเข้ามา เสียเวลามาก จากสถาบันออกไปข้างนอกค่อนข้างไกล”

4.1.4 วิทยากรและบรรยากาศในการฝึกอบรม

ผู้วิจัยมีคำถามว่า วิทยากรและบรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นอย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้รับคำอธิบายว่า วิทยากรที่เป็นอาจารย์ของสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และอาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ดี ถ่ายทอดความรู้ได้ดี ใช้คำง่าย ๆ สร้างความเข้าใจให้กับผู้เข้ารับการอบรม อธิบายถึงเนื้อหาหลักสูตรได้เข้าใจว่าตลอดระยะเวลา 3 วัน ต้องทำอะไรบ้าง และปฏิบัติควบคุมเวลาให้เป็นไปตามตารางการฝึกอบรม วิทยากรสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมได้ดี วิทยากรตอบคำถามเข้าใจง่าย มีการสอนเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน เช่น การอ่านแผงวงจรไฟฟ้า การตรวจสอบวงจรไฟฟ้า เป็นต้น บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความสนุกสนานเป็นกันเอง การสอนของวิทยากรเป็นการตั้งคำถามกับผู้เรียนและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ทำงานระหว่างผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมที่มีสายงานเดียวกัน มีการสร้างเครือข่ายผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการตั้งกลุ่มไลน์เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารหลังจากจบการอบรม ดังคำสัมภาษณ์

“วิทยากรเป็นอาจารย์จากสถาบันเทคนิค และอาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานถ่ายทอดความรู้ได้ดี สามารถนำเสนอให้เข้าใจง่าย มีการถามตอบระหว่างผู้เข้าอบรมและวิทยากร วิทยากรตอบคำถามได้ดีกระจ่างชัดเจน...บรรยากาศในการฝึกอบรมสนุกสนาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อน ๆ พนักงานจากต่างสถานที่ มองว่าได้เครือข่าย มีการสร้างกลุ่มไลน์เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารหลังจากจบการอบรม”

“วิทยากรตอบคำถามได้ดี ชัดเจน ตั้งแต่วันแรกวิทยากรสามารถอธิบายถึงเนื้อหาหลักสูตรได้เข้าใจว่าตลอดระยะเวลา 3 วันต้องทำอะไรบ้าง และปฏิบัติควบคุมเวลาให้เป็นไปตามตารางการอบรม วิทยากรสร้างบรรยากาศได้ดี กระตุ้นให้ผู้เรียนถามตอบในห้อง...การเรียนรู้มีความเป็นกันเองสนุกสนาน วิทยากรมีความรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมด้วยกัน”

“สอนเข้าใจง่าย ตอบคำถามได้ดี ชัดเจน แต่ด้วยเนื้อหาที่เยอะมาก ทำให้เวลาที่ต้องสอนไม่เพียงพอ แล้วทิ้งเนื้อหาที่สำคัญไป เวลาบิบบตอนท้าย...ได้พบเพื่อนใหม่จากโรงงานต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานในสายอาชีพเดียวกัน สนุกสนานที่ได้เจอกลุ่มงานเดียวกัน”

“นำเสนอได้ชัดเจน มีการตอบคำถามได้ชัดเจน แลกเปลี่ยนกันระหว่างวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรม บรรยากาศเป็นไปอย่างสนุกในการพูดคุยตอบคำถาม วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดได้ดี เข้าใจง่าย แต่เวลาไม่พอในช่วงท้าย ทำให้กระทบช่วงเวลาที่ต้องเลิกออกไป เลิกช้ากว่ากำหนดเวลา...เนื่องจากเป็นกลุ่มอาชีพเดียวกัน ทำให้เวลาคุยจะสนุกสนาน เนื้อหาที่คุยกันเป็นเรื่องในสายอาชีพช่างไฟฟ้าเหมือนกัน มีการแบ่งปันประสบการณ์ที่เจอในโรงงานให้ทราบ”

“วิทยากรสอนเข้าใจดี ใช้คำง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน การนำเสนอใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา ช่วยให้เข้าใจง่าย มีการถามตอบในห้องเรียน วิทยากรตอบคำถามได้ดี ตอบชัดเจน มีการยกหลักทฤษฎีประกอบ ได้ความรู้ดี...การอบรมในครั้งนี้มีความสุข สนุกสนาน ได้รับความรู้จากวิทยากรผู้สอน พบปะเพื่อนในสายอาชีพเดียวกัน การเรียนการสอนเป็นแบบแลกเปลี่ยนความรู้ ได้ฟังประสบการณ์ของเพื่อน ๆ และวิทยากร”

“วิทยากรสอนได้ดี วิทยากรเป็นอาจารย์ที่สอนเป็นประจำ เลยมีเทคนิค วิธีการที่ถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย มีเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน เช่นการอ่านแผงวงจรไฟฟ้า การตรวจสอบวงจรไฟฟ้า เป็นต้น ตอบคำถามผู้เข้าเรียนได้ดี มีการเล่าประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น...บรรยากาศเป็นไปแบบสนุกสนาน มีเพื่อนในสายอาชีพเดียวกัน ได้พูดคุยประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า วิทยากรตั้งคำถาม และให้ผู้เข้าอบรมช่วยกันตอบ บรรยากาศสนุกสนาน”

“วิธีการสอนดี ตอบคำถามชัดเจน การเรียนการสอนให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนเล่าประสบการณ์การทำงาน และนำมาวิเคราะห์ว่า หากเกิดเหตุการณ์แบบนี้จะอย่างไร ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการถามตอบ ทำให้ได้ความรู้จากประสบการณ์จริง วิทยากรมีความรู้ในสิ่งที่สอนดีมาก...การเรียนเป็นแบบเรียนร่วมกัน บรรยากาศสนุกสนาน ได้เรียนรู้เกี่ยวกับระบบไฟฟ้า วิทยากรตอบคำถามชัดเจน สอนดี เข้าใจง่าย เพื่อน ๆ น่ารัก พูดคุยกันเกี่ยวกับงานที่ทำ นำมาแลกเปลี่ยนกัน”

“การเรียนการสอนเป็นไปตามตารางการสอน ส่วนมากเป็นการพูดคุยจากประสบการณ์จริงของผู้สอน และผู้เรียน เป็นการศึกษาจากเหตุการณ์จริง ทำให้เข้าใจง่าย วิทยากรใช้คำพูดง่าย ๆ ทำให้เข้าใจ ไม่ยุ่งยาก สอนสนุก บรรยากาศสนุกสนาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกัน...สนุกสนาน เพื่อน ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน มีคำถามในช่วงการสอนเยอะมาก ทำให้ได้ความรู้ดี วิทยากรสอนดี เข้าใจง่าย ได้สังคม ได้เพื่อนใหม่ในสายอาชีพเดียวกัน”

4.1.5 สิ่งประทับใจในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้

เมื่อผู้วิจัยถามถึงสิ่งประทับใจในการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การฝึกอบรมในครั้งนี้สร้างความประทับใจ โดยเฉพาะมิตรภาพจากเพื่อนที่ประกอบอาชีพช่างไฟเหมือนกัน ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์

“ประทับใจที่ได้มาพบเพื่อน ๆ ในสาขาอาชีพเดียวกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน และประทับใจในส่วนของเนื้อหา เหมือนเป็นการมานั่งทบทวนความรู้ที่เคยเรียนไป เป็นการเตรียมตัวก่อนเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน”

“สำหรับผมจบจากสาขาช่างกล พอได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับช่างไฟฟ้า โดยไม่เคยได้เรียนมาก่อนไม่มีความรู้พื้นฐาน ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม มีเพื่อนเพิ่มมากขึ้น เป็นอีกทางที่ได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานในสายอาชีพเดียวกัน”

“ชอบที่ได้เจอเพื่อนใหม่ ผมไม่ได้จบทางด้านไฟฟ้าโดยตรง จึงได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนในสายอาชีพช่างเหมือนกัน ได้คำแนะนำจากวิทยากรและเพื่อนผู้เข้าอบรมในการเรียนรู้งานทางด้านไฟฟ้า เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กัน”

“เพื่อนผู้เข้าอบรมมีน้ำใจ ช่วยเหลือกันในการให้ยืมอุปกรณ์ แลกเปลี่ยนความรู้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้คำแนะนำในเรื่องของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่จอดรถ การบริการถ่ายเอกสาร เป็นต้น”

“ประทับใจได้พบเจอเพื่อนในสายอาชีพเดียวกัน ชอบวิทยากรให้ความรู้ดี ตอบคำถามชัดเจน ได้ความรู้เรื่องไฟฟ้ามากขึ้น เป็นการทบทวนสิ่งที่ได้เรียนไป ความมีน้ำใจของผู้เข้าอบรม ชอบบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้ในห้องเรียน”

“วิทยากรบรรยายดี แลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการเล่าประสบการณ์ ซึ่งจะตรงกับหัวข้อในตารางเรียน ใช้เวลาในการอธิบายวิชาการก่อน และสอนการปฏิบัติ หากเพิ่มเวลาในการปฏิบัติให้มากขึ้นจะดีกว่านี้ และลดจำนวนคนในแต่ละรุ่นเพื่อให้ได้ปฏิบัติครบทุกคน วิทยากรตอบคำถามดี สอนเข้าใจ”

“ได้ความรู้ใหม่ ๆ ได้ทบทวนเนื้อหาที่เคยได้เรียนไป ทำให้รู้สึกทึ่งว่าสาขาอาชีพนี้มีความสำคัญ ประทับใจเพื่อน ๆ ที่มีน้ำใจแบ่งปันเครื่องมือให้ยืมใช้ วิทยากรสอนดี ใช้คำง่าย ๆ ไม่ยุ่งยาก มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในห้องเรียน ได้ความรู้หลากหลายชอบบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน การถามตอบ”

“ได้แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนในงานเดียวกันต่างบริษัท ในช่วงเรียนได้รู้ประสบการณ์จริงที่นำมาแบ่งปันในห้องเรียน บางเรื่องเป็นสิ่งที่ยังไม่เคยเกิดในบริษัท เช่น ไฟฟ้าลัดวงจร ไฟดูด เป็นต้น ทำให้ เราเกิดความระมัดระวังมากขึ้น ได้เพิ่มเติมความรู้และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับช่างไฟฟ้า”

4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

ผู้วิจัยมีคำถามว่า วิทยากรและบรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นอย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้รับคำอธิบายว่า เป็นการทบทวนความรู้ก่อนทำการทดสอบขอรับใบอนุญาตช่างไฟฟ้าภายในอาคาร การฝึกอบรมทำให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพช่างไฟฟ้า ดังคำสัมภาษณ์

“การฝึกอบรมครั้งนี้ สำหรับผมได้เป็นการทบทวนความรู้ไปในตัวก่อนทำการทดสอบความรู้บางอย่างได้เพิ่มขึ้น ในช่วงที่กำลังศึกษาอยู่ไม่ได้สนใจเรียนเท่าที่ควร ทำให้บางเรื่องมารู้ตอนเข้าอบรมในครั้งนี้ และบางเรื่องเป็นความรู้ใหม่ ยกตัวอย่างเช่น กฎหมายใหม่ที่ออกมาว่าช่างที่

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้าต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และสายไฟฟ้าที่ใช้บางสีถูกกำหนดด้วยกฎหมาย เป็นต้น”

“เป็นการกลับมาเรียนไฟฟ้าอีกครั้งในรอบหลายปี ระยะเวลา 3 วัน เป็นการสรุปเนื้อหาหลัก ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับไฟฟ้า ได้ทบทวน และได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากเพื่อน ๆ และได้ความรู้จากวิทยากร ได้ทราบวิธีการทำงานที่ถูกต้องเมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติ หรือวิธีการที่ถูกต้องในการเข้าไปซ่อมแซมหรือติดตั้งที่เกี่ยวกับไฟฟ้า และจะได้นำความรู้ไปสอบได้ เพราะหากไปสอบเลย คงสอบไม่ผ่าน ไม่ได้มีการทบทวนมานาน”

การฝึกอบรมครั้งนี้ยังทำให้ผู้ที่ไม่ได้เรียนจบมาทางด้านไฟฟ้าได้มีความรู้ด้านไฟฟ้าเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงานและใช้ในการทดสอบขอรับใบอนุญาตช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

“สำหรับผมได้รับความรู้ไฟฟ้าเพิ่มเติม เพราะไม่เคยเรียนมาก่อนเลย และคิดว่าสามารถนำไปใช้ในการสอบเพื่อขอใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานได้”

“สำหรับตัวผมเองไม่ได้เรียนจบทางด้านไฟฟ้ามาโดยตรง อาศัยประสบการณ์การทำงานที่เคยทำเกี่ยวกับไฟฟ้า ทางบริษัทได้ส่งไปอบรมไฟฟ้าเบื้องต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ สำหรับการที่บริษัทได้ส่งมาครั้งนี้ เป็นการทบทวน และทำให้เห็นว่าภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เกี่ยวกับไฟฟ้า การอบรมทำให้ผมมีความพร้อมในการทำงานมากขึ้น”

การฝึกอบรมหลักสูตรนี้ยังทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจในการทดสอบขอรับใบอนุญาตช่างไฟฟ้าภายในอาคารมากขึ้น โดยเนื้อหาที่นำมาสอนในการหลักสูตรนี้เป็นการรวบรวมเนื้อหาที่จำเป็นสำหรับช่างไฟฟ้าภายในอาคาร และยังเป็นความรู้ที่จะนำไปใช้ในการสอบอีกด้วย ดังคำสัมภาษณ์

“มั่นใจเป็นอย่างมาก การอบรมที่จัดขึ้นเป็นการสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้าไว้กระชับรัดกุมค่อนข้างดีมาก มีประเด็นหลายประเด็นที่เคยเรียนตอน ปวช. และถือว่ามีมาทบทวนอีกครั้ง”

“การอบรมครั้งนี้ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมพร้อมและมั่นใจต่อการทดสอบเป็นอย่างมาก รวมถึงตัวผมเองด้วย เพราะเหมือนว่าอาจารย์ที่มาสอนก็จะคอยบอกเนื้อหาและเน้นส่วนที่สำคัญที่จะออกสอบ สำหรับการสอบปฏิบัตินั้นผมคิดว่าขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลมากกว่า ขึ้นอยู่กับความชำนาญและประสบการณ์ที่มี”

“ช่วยได้อย่างมาก เพราะเรียนจบมานานแล้ว หากให้อ่านหนังสือเองแล้วมาสอบคงยากพอมาเข้าร่วมอบรมทำให้ได้เนื้อหาที่ครบถ้วนแต่ใช้ระยะเวลาที่สั้นและรวดเร็ว บางอย่างเป็นความรู้ใหม่ อาศัยประสบการณ์ที่ทำงานทางด้านไฟฟ้ามาประกอบด้วย ทำให้เข้าใจได้ง่ายและเร็วขึ้น”

“เนื้อหาวิชาค่อนข้างดี เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนสอบได้ดี เพราะว่าตอนเรียนเราใช้เวลาหลายเดือนในการเรียนเรื่องของไฟฟ้า ทั้งการตรวจสอบ ติดตั้ง เดินสายไฟ อื่น ๆ มากมาย แต่การอบรมครั้งนี้เป็นการทบทวน ให้พร้อมสอบเพื่อให้ได้ใบอนุญาต”

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม และจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทุกคน และใช้ในการทดสอบขอรับใบอนุญาตช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

4.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และผลลัพธ์ (Result Evaluation)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 คน ซึ่งสังเกตการทำงานของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม พบว่า เมื่อกลับมาทำงาน กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการตระหนักและใส่ใจในมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานกับไฟฟ้ามากยิ่งขึ้นดังคำสัมภาษณ์

“พนักงานที่ไปอบรมทราบและเข้าใจ เรื่องของความปลอดภัยในการทำงานกับไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น ในการเข้าไปปฏิบัติงานในส่วนที่มีไฟฟ้าเกี่ยวข้อง มีการตระหนักในส่วนของไฟฟ้า มีการตัดกระแสไฟฟ้าทุกครั้ง เมื่อก่อนต้องมีการคอยเตือน คอยบอก คอยคุม แต่สังเกตได้ว่าหลังจากอบรมมีความระมัดระวังเพิ่มมากขึ้น และสามารถให้คำแนะนำเบื้องต้นในการซ่อมบำรุงไฟฟ้าแก่ผู้ใช้งานบริเวณนั้น หรือวิธีการปฏิบัติเบื้องต้นเมื่อเจอเหตุขัดข้องที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า ... จากการสังเกตเบื้องต้น และสอบถามไปยังบริเวณหน้างานการผลิตพบว่า พนักงานที่เข้าไปปฏิบัติงานมีความระมัดระวัง และใส่ใจเรื่องความปลอดภัยมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในเรื่องของความปลอดภัยทั้งกฎหมาย และกฎระเบียบของบริษัทเองในเรื่องของไฟฟ้า ในทุก ๆ เดือนเราจะมีการพูดคุยในที่ประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านซ่อมบำรุง เรื่องความปลอดภัยเป็นเรื่องแรกที่เราให้ความสำคัญมาก และเป็นแนวโน้มที่ดีที่พนักงานได้นำความรู้กลับมาใช้ในการทำงาน”

“พนักงานมีความตระหนักในเรื่องของความปลอดภัยมากขึ้นกว่าเดิม สังเกตจากการทำงาน เมื่อมีพนักงานในไลน์ผลิตแจ้งว่ามีอุปกรณ์เสีย วิธีการเข้าพื้นที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ความปลอดภัย เครื่องมือที่ใช้ในการซ่อม เป็นต้น... การปฏิบัติงานของพนักงานมีความระมัดระวังมากขึ้น มีการทบทวนการทำงานตามหลักของกฎหมาย ในการเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่มีการเขียนใบแจ้งซ่อม เพื่อหยุดเครื่องจักร ซึ่งเมื่อก่อนก็มีการปฏิบัติอยู่แล้วเป็นปกติ แต่สังเกตว่าการทำงานมีการพัฒนาดีขึ้น ระวังในเรื่องของอุบัติเหตุมากขึ้น”

“พนักงานได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยจากการสอบถามเวลามีปัญหาหน้างาน พนักงานที่เข้าอบรมสามารถตอบคำถามได้อย่างมีระบบ มีการคิดที่รอบคอบ และสังเกตได้จากพฤติกรรมในการซ่อมบำรุงว่า มีการปฏิบัติตามขั้นตอนในการเข้าพื้นที่...การทำงานถูกต้องตามขั้นตอน โดยการเข้าพื้นที่ทุกครั้งต้องมีการแจ้งจากหน้างานก่อนว่าเกิดเหตุอะไรขึ้น เป็นการเขียนใบแจ้งซ่อม หลักจากนั้นพนักงานจะเข้าพื้นที่ มีการทบทวนว่าควรเริ่มต้นแก้ไขจากตรงไหน เพื่อจะได้แก้ไขให้ตรงจุดที่สุด”

“ทำให้ทราบว่าพนักงานบอกว่าเป็นหลักสูตรที่ดี สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน เวลามีเหตุที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า พนักงานสามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาได้ดี มีระเบียบขั้นตอนที่ถูกต้อง ใจเย็นในการแก้ไข แต่ยังมีบางคนที่ยังทำแบบเดิม ๆ ต้องมีการเตือนบ้างบางครั้ง ... สำหรับบางคนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น ยึดตามขั้นตอนที่ถูกเขียนไว้ บางคนยังทำเหมือนเดิมคือซ่อม ๆ ไปแค่ให้เสร็จ แต่สิ่งที่เห็นเหมือนกันคือ พนักงานใส่ใจเรื่องความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น นับว่าเป็นสิ่งที่ดีมาก เราไม่เคยมีอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้าถึงขั้นร้ายแรง เป็นสิ่งดีที่ทุกคนช่วยกันดูแลระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับไฟฟ้า”

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังเห็นไปในทางเดียวกันว่า จากการส่งพนักงานไปฝึกอบรมหลักสูตรนี้ ยังทำให้อุบัติเหตุในการทำงานด้านไฟฟ้าของบริษัทลดลง แต่ในประเด็นการส่งพนักงานเข้าอบรมในหลักสูตรนี้แล้วทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทในสายตาของคนข้างนอกดูดีขึ้นนั้น มีทั้งผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

โดยความเห็นของผู้ที่เห็นด้วยนั้น มองว่าการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมหลักสูตรนี้เป็นการรักษามาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท ซึ่งเป็นบริษัทระหว่างประเทศ ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยนั้นให้ความเห็นว่า การส่งคนเข้าฝึกอบรมเป็นการดำเนินการตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น บริษัทอื่นก็ต้องทำเช่นกัน จึงไม่ได้มีผลต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรแต่อย่างใดดังคำสัมภาษณ์

“ด้วยบริษัทของเราเป็นบริษัทต่างชาติ ต้องมีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ด้วยกฎหมายเป็นตัวบังคับให้พนักงานที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้าต้องได้รับใบอนุญาตนั้น การที่เราได้มีการส่งพนักงานไปรวมอบรม ก่อนที่จะมีการทดสอบถือว่าเป็นสิ่งที่ดี สร้างภาพพจน์ที่ดี ทำให้ลูกค้าทั้งภายในและภายนอกบริษัทเห็นว่าเราใส่ใจและให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยตามข้อกำหนดของกฎหมาย... ที่ผ่านมายังไม่เคยมีอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า แต่พฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ผมคิดว่ามันจะช่วยรักษาสถิติอันนี้ต่อไปเรื่อย ๆ อุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์”

“ผมมองว่าปกติ เพราะทุกบริษัทก็ส่งไป เป็นหลักสูตรที่ถูกบังคับโดยกฎหมาย ไม่ได้มีอะไรที่เห็นเด่นชัดหรือสร้างแบรนด์ให้บริษัท ไปอบรมเพื่อให้ได้ความรู้ และนำความรู้ไปสอบเพื่อให้ได้ใบอนุญาตมาเท่านั้นเอง... อุบัติเหตุในการทำงานหรือการเข้าพื้นที่ทำงานนั้นมีน้อยมากส่วนมากเป็นอุบัติเหตุเล็กน้อย ไม่ได้เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า แต่สังเกตว่าพนักงานเองมีความระมัดระวังเพิ่มมากขึ้น”

“ไม่ได้มีผลต่อหน้าตาขององค์กร เพราะว่าไม่ได้ไปแนะนำเกี่ยวกับบริษัทเรา เป็นการไปอบรมความรู้และนำกลับมาทำงาน ไม่มีการทำโฆษณาว่าพนักงานของเราผ่านอบรมหลักสูตรช่างไฟฟ้าภายในอาคารในผลิตภัณฑ์ของเรา หากมีก็ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต ภาพลักษณ์คงเป็นแค่ว่า เรารู้กันในองค์กรเอง ไม่มีผลต่อภายนอก... ไม่เคยมีอุบัติเหตุทางด้านไฟฟ้าเกิดขึ้น สิ่งที่เราพบคือการเข้าไปแก้ไขปัญหานี้แล้วหาวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นมาซ้ำอีก จากเมื่อก่อนนั้นเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเยอะมาก และให้ความรู้กับพนักงานที่ปฏิบัติได้ว่าจะควรปฏิบัติอย่างไร หากเกิดเหตุการณ์เกี่ยวกับไฟฟ้าขึ้นก่อนที่จะมาแจ้งเข้าไปซ่อม”

“ไม่มีผลใด ๆ เพราะปัจจุบันก็ไม่มีใครรู้ว่าไปอบรมมาหรือยัง ก่อนหน้าที่จะมีหลักสูตรนี้ก็แบบนี้ พอมีหลักสูตรนี้ภาพลักษณ์องค์กรก็เป็นแบบนี้ ไม่มีอะไรแตกต่าง การสร้างภาพลักษณ์ควรจะเป็นในสื่อเรื่องคุณสมบัติที่ดีมีเหนือคู่แข่งมากกว่า หากจะแข่งเรื่องความสามารถของบุคลากรนั้น คู่แข่งก็ส่งพนักงานเข้าร่วมในหลักสูตรนี้เหมือนกัน จึงมองว่าไม่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ขององค์กร...”

ความเสียหายที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้ายังมีอยู่บ้าง ส่วนมากเป็นเรื่องเล็กน้อย เช่น การเปลี่ยนหลอดไฟ การเดินสายไฟ เป็นต้น พนักงานเองมีความชำนาญ เข้าใจในสิ่งได้เรียนและนำมาปรับใช้ แต่ยังมีบ้างบางคนที่ยังยึดวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ อยู่บ้าง แต่ผมคิดว่าค่อย ๆ ปรับไปได้”

โดยสรุปข้อค้นพบและข้อเสนอแนะได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการศึกษา

หัวข้อการประเมิน	ข้อค้นพบ	ข้อเสนอแนะ
1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เนื้อหาการฝึกอบรมและระยะเวลา การฝึกอบรมของหลักสูตรมีความเหมาะสมดีแล้ว 2. ไม่มีแจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เอกสารการฝึกอบรมมีตัวอักษรและภาพประกอบไม่ชัดเจน มีสภาพเก่า 3. วัสดุอุปกรณ์ เช่น สายไฟ กิ๊ฟเดิน สายไฟ ไชควง คีมตัดสายไฟ โตะ แก้อื้อ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4. ไม่มีการเตรียมอาหารว่างเช้า-บ่าย และอาหารกลางวันให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5. สถานที่การฝึกอบรมตั้งอยู่ไกลจากบริเวณโรงงาน ทำให้เดินทางลำบาก 6. ห้องอบรมมีพื้นที่คับแคบเกินไป ไม่เหมาะสำหรับการเรียนในภาคปฏิบัติ 7. วิทยากรผู้สอนมีความรู้ดี ตอบคำถามได้ชัดเจน สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ได้ดี มีการถามตอบระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม 8. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสายอาชีพเดียวกัน มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่อใช้ในการสื่อสารหลังจากจบการฝึกอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรจะเพิ่มภาคปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติทุกคน 2. ควรจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นให้มีความพอดีต่อห้องอบรม และจำนวนอุปกรณ์ 3. ควรดำเนินการจัดทำเอกสารแจกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ครบทุกคน เพื่อหลังจากอบรมจะได้นำเอกสารประกอบการฝึกอบรมไปทบทวนความรู้ และกลับมาทดสอบขอใบอนุญาตช่างไฟฟ้าภายในอาคาร 4. ควรปรับปรุงคุณภาพของเอกสารประกอบการเรียนการสอนให้มีความชัดเจน อ่านง่าย เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำไปทบทวนและปรับใช้ในการทำงาน รวมถึงการทดสอบขอใบอนุญาตช่างไฟฟ้าภายในอาคาร 5. ควรจัดเตรียมอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ทดลองปฏิบัติครบทุกคน และเป็นการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยทางภาครัฐควรเข้ามาสนับสนุนงบประมาณในส่วนของอุปกรณ์การฝึกอบรมด้วย

ตารางที่ 4.1 ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	ข้อค้นพบ	ข้อเสนอแนะ
		<p>6. ควรดำเนินการจัดให้มีอาหารว่าง เช้า-บ่าย และอาหารกลางวันให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม</p> <p>7. ควรปรับปรุงขนาดห้องอบรมให้ เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม โดยเบื้องต้นควรกำหนด จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมใน แต่ละรุ่นให้พอดี และเท่า ๆ กันใน แต่ละรุ่น</p>
2. การประเมินการ เรียนรู้ (Learning Evaluation)	<p>1. ไม่มีการทดสอบวัดความรู้พื้นฐาน ก่อนการอบรม และหลังอบรม</p> <p>2. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ไฟฟ้า</p> <p>3. หลักสูตรการฝึกอบรมนี้เป็นการ ทบทวนความรู้เก่า ๆ ที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเคยเรียนมา</p> <p>4. สร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้าร่วม อบรมในการสอบรับใบอนุญาต ช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการสรุปประเด็น ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า</p> <p>5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และ ทักษะที่ดีขึ้น ผู้เข้าร่วมอบรม ตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานด้านไฟฟ้าในอาคาร มากขึ้น และปฏิบัติงานตามขั้นตอน ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า</p>	<p>1. ควรดำเนินการจัดให้มีการทดสอบ ความรู้ก่อนฝึกอบรม และหลังเสร็จ สิ้นการอบรม เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ใน การประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมว่ามีเพิ่มขึ้นมากน้อย เพียงใด</p> <p>2. หลังจากทีกลับมาปฏิบัติงานที่ บริษัทแล้ว ควรดำเนินการให้ผู้ ที่ ผ่านการฝึกอบรม ทดลองเป็น วิทยากรให้ความรู้กับพนักงานใน บริษัท เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ ไปในตัว และเป็นการสร้างวิทยากร ภายในด้วย</p>

ตารางที่ 4.1 ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการศึกษา (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	ข้อค้นพบ	ข้อเสนอแนะ
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และการประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)	<ol style="list-style-type: none"> พฤติกรรมหลังจากที่ได้ผ่านการฝึกอบรมมีลักษณะที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเตรียมตัวและอุปกรณ์ก่อนการเข้าพื้นที่ปฏิบัติงาน มีการใช้ทักษะทางด้านการวิเคราะห์มากขึ้นก่อนเข้าพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น อุบัติเหตุทางไฟฟ้ายังไม่เคยเกิดขึ้น ตั้งแต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมครั้งนี้ 	<ol style="list-style-type: none"> ทางบริษัทควรดำเนินการจัดอบรมให้พนักงานที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า รวมถึงให้มีการทดสอบ เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ที่ได้เรียนไป ให้เกิดความตระหนักในเรื่องของความปลอดภัย ทางบริษัทควรดำเนินการจัดเก็บสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับไฟฟ้า เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดระดับของอุบัติเหตุ ทางบริษัทควรดำเนินการจัดวันแห่งความปลอดภัย เพื่อสร้างความตระหนักให้พนักงานทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า

ดังนั้นจึงวิเคราะห์ได้ว่า หลักสูตรยังไม่มีความเหมาะสมจำเป็นต้องปรับปรุงในส่วนของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ที่มีไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม การกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่แน่นอนในแต่ละรุ่น เอกสารประกอบการอบรมที่มีลักษณะเก่า ไม่เพียงพอที่จะแจกให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม อาหารและเครื่องดื่มไม่มีบริการผู้เข้าร่วมฝึกอบรม การจัดอาหารและเครื่องดื่มในช่วงพักเบรกเช้าและบ่าย และอาหารกลางวันให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ซึ่งเกิดจากการที่หน่วยงานผู้จัดมีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดสิ่งที่เป็นในการฝึกอบรมให้กับผู้รับการฝึกอบรมได้ และใช้สถานที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาเป็นสถานที่ฝึกอบรมแม้จะทำให้เกิดความสะดวกแก่วิทยากร แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับได้รับความลำบากในการเดินทางในส่วนจุดเด่นของการจัดการฝึกอบรมนี้คือเนื้อหาหลักสูตรมีความครบถ้วนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงผลของการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักและใส่ใจต่อมาตรฐานความปลอดภัย และข้อปฏิบัติในงานด้านไฟฟ้าในอาคารมากยิ่งขึ้น และความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการสอบรับใบอนุญาตช่างไฟฟ้าในอาคาร ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกมั่นใจในการสอบมากยิ่งขึ้นหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมนี้

ในบทต่อไปจะเป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัย และการพิสูจน์สมมติฐานรวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาวิจัยตามลำดับต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) และการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

2. ประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และผลลัพธ์ (Result Evaluation) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่สำเร็จการฝึกอบรมสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร จำนวนทั้งสิ้น 12 คน

5.1 สรุปและอภิปราย

ผลจากผลการสัมภาษณ์การประเมินผลหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกรอบการศึกษาของการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ โดยใช้รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นกรอบในการประเมินผลหลักสูตร ดังนี้

5.1.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เป็นการประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ประกอบไปด้วย ด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการฝึกอบรม พบว่า การจัดตารางการฝึกอบรมระยะเวลาของการฝึกอบรมเอกสารประกอบการฝึกอบรมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมสถานที่ฝึกอบรมบรรยากาศในการฝึกอบรมอาหารและ

เครื่องตีความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้รับการอบรม เช่น ในแง่ของการนำเสนอ การตอบคำถาม เป็นต้น ในการประเมินผลหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นมีระยะเวลาการฝึกอบรมของหลักสูตรที่เหมาะสม เนื้อหาแน่นมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยระยะเวลาการฝึกอบรม 3 วัน นั้นสัมพันธ์ต่อเนื้อหาวิชาการที่วิทยากรนำมาถ่ายทอด และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรมีความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความสนุกสนานเป็นกันเอง การสอนของวิทยากรเป็นการตั้งคำถามกับผู้เรียนและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงานระหว่างผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมที่มีสายงานเดียวกัน มีการสร้างเครือข่ายผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ในส่วนของควรได้รับการปรับปรุงนั้น ได้แก่เอกสารประกอบการฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากมีสภาพเก่า โตะ เก้าอี้ อุปกรณ์การช่างมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ไกลทำให้มีความลำบากในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม ห้องอบรมในส่วนภาคปฏิบัติมีความคับแคบ ห้องน้ำยังมีจำนวนน้อย และสกปรกมาก และควรจัดอาหารว่างและอาหารกลางวันให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.1.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ทั้งสามลักษณะ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) การประเมินระดับความรู้ของผู้รับการอบรม ทักษะ (Skill) การประเมินทักษะมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ และทัศนคติ (Attitude) การประเมินทัศนคติเป็นการวัดความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พบว่า ในหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่องไฟฟ้าในอาคารเพิ่มมากขึ้น ผู้ศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมุ่งเป้าให้ความสนใจหลักสูตรนี้เพื่อใช้ในการสอบใบอนุญาต และการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นการทบทวนความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้า และทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความมั่นใจในการสอบมากยิ่งขึ้น

5.1.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) และการประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation)

ประกอบไปด้วย การประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรม และการประเมินผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น ต้นทุนการผลิต อัตราการลาออกของพนักงาน อัตราการขาดงาน คุณภาพและปริมาณของการผลิต และขวัญกำลังใจของพนักงาน พบว่า การทำงานของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเมื่อกลับมาทำงานกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการตระหนักและใส่ใจในมาตรฐาน

ความปลอดภัยในการทำงานกับไฟฟ้ามากยิ่งขึ้นและจากการส่งพนักงานไปฝึกอบรมหลักสูตรนี้ ยังทำให้อุบัติเหตุในการทำงานด้านไฟฟ้าของบริษัทลดลง แต่ในประเด็นการส่งพนักงานเข้าอบรมหลักสูตรนี้แล้วทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทในสายตาของคนข้างนอกดูดีขึ้นนั้น มีทั้งผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

5.2 ผลการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยดังกล่าว สามารถพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 2 ประการ อธิบายได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่พึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งแสดงออกมาจากผลการประเมินด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่แสดงความไม่พึงพอใจต่อเอกสารประกอบการฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์ที่มีสภาพเก่า โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การช่าง มีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ไกลทำให้มีความลำบากในการเดินทางไปรับการฝึกอบรม ห้องอบรมในส่วนภาคปฏิบัติมีความคับแคบ ห้องน้ำยังมีจำนวนน้อย และสกปรกมาก และควรจัดอาหารว่างและอาหารกลางวันให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ในประเด็นอื่นมีความเหมาะสมดีแล้ว

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านระบบไฟฟ้าของ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด ที่เข้ารับการอบรมในสาขาระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี เป็นไปตามสมมติฐาน การฝึกอบรมนี้ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่องไฟฟ้าในอาคารเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังเป็นการทบทวนความรู้ก่อนการสอบใบอนุญาตช่างไฟฟ้าในอาคาร

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาที่ได้นำมาสู่ข้อเสนอแนะการพัฒนาหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 ประการ ดังนี้

1. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีจำนวนไม่เกิน 25 คน ให้เหมาะสมกับขนาดของห้องฝึกอบรม และเพื่อความเพียงพอต่อเครื่องมือ อุปกรณ์ช่าง ที่ใช้ในการเรียนภาคปฏิบัติ ซึ่งหลักสูตรระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร มีจำนวน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางรุ่นมากถึง 50 คน ทำให้การเรียนรู้ไม่ทั่วถึงกัน เพราะจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป

2. ด้านสถานที่ฝึกอบรม ควรประสานความร่วมมือกับวิทยาลัยระดับอาชีวศึกษาในพื้นที่เพื่อใช้ห้องบรรยาย และห้องฝึกปฏิบัติงานด้านไฟฟ้าซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพร้อมทั้งอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการอบรม และเป็นการช่วยประหยัดงบประมาณในด้านสถานที่และการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อที่รองรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มมากขึ้น เป็นการสอดรับการเปิดตลาดอาเซียน โดยแรงงานของไทยต้องเป็นแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อใช้ในการแข่งขันกับแรงงานในแถบอาเซียน เนื่องจากจะมีการแข่งขันตลาดแรงงานที่รุนแรงขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความรับผิดชอบหลักโดยตรงในการเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยนั้น ต้องเตรียมตัวรองรับในส่วนนี้ ปัญหาที่พบคือเรื่องสถานที่ไม่พร้อมในการเรียนรู้ ควรปรับปรุงตรงนี้อย่างเร่งด่วน

3. ควรจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการอบรมหลักสูตรช่างไฟฟ้าในอาคาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อลดภาระของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเตรียมอุปกรณ์มาเอง เป็นการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาครัฐต้องเข้ามาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรแรงงานอย่างจริงจัง อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ต้องมีเพียงพอต่อจำนวนแรงงาน เพื่อความสะดวก และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

4. ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ควรมีการจัดอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในช่วงเวลาพักเบรกเช้าและบ่าย รวมถึงอาหารกลางวันที่ควรมีไว้บริการผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และไม่ต้องเดินทางออกไปนอกสถานที่ฝึกอบรมเพื่อทานอาหารกลางวันและกลับเข้ามาอบรมต่อ สร้างผลกระทบต่อในช่วงของการอบรมในภาคบ่าย เนื่องด้วยระยะทางที่ไกลทำให้ไม่สามารถกลับเข้ามาได้ทันเวลา

5. ควรจัดให้มีการทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม (Pre-test) เพื่อเป็นการประเมินความรู้อ่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน เพื่อพิจารณาว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนรู้ว่าในระหว่างการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีความรู้อะไรที่ต้องเพิ่มขึ้น และจะได้เน้นย้ำในจุดนั้น และเป็นการพิจารณาว่าในการสอนอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรม อนึ่งหากว่าผลการประเมินผลก่อนเรียนพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพื้นฐานไม่พอเพียงที่จะเรียนในเรื่องที่จะสอน ก็จำเป็นต้องได้รับการสอนความรู้ระดับพื้นฐาน เพื่อปรับระดับความรู้ก่อนเรียนให้มีพื้นฐานที่พอเพียงเสียก่อนจึงจะเริ่มต้นสอนเนื้อหาในการเรียนต่อไปได้และหลังจากจบการฝึกอบรม ต้องมีการทดสอบระดับความรู้หลังอบรม (Post-test) เพื่อเป็นการดูก้าวหน้าและระดับความรู้ว่ามีการเพิ่มมากกว่าก่อนเข้าอบรมหรือไม่ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบก่อนเข้าอบรมและหลังเข้าอบรม

6. ควรปรับปรุงเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้มีมาตรฐานโดยใช้เหมือนกัน และผลิตแจกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำกลับไปใช้ทบทวนความรู้ที่ได้เรียนไป จากที่ผ่านมามีบางรุ่นที่เข้าอบรมไม่ได้รับเอกสารประกอบการอบรม และบางรุ่นได้ยืมเรียน พอจบหลักสูตรทางเจ้าหน้าที่ก็เก็บเอกสารประกอบการอบรมคืนและนำไปใช้ในรุ่นถัดไป

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาสังเคราะห์ผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามทฤษฎีของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดอบรมหลักสูตรช่างไฟฟ้าภายในอาคารระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยความสำเร็จในการจัดหลักสูตรนี้ และสามารถถอดบทเรียนความสำเร็จนั้นไปใช้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแห่งอื่นได้
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดอบรมหลักสูตรช่างไฟฟ้าภายในอาคารระหว่างการจัดโดยภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานใดจัดหลักสูตรได้เหมาะสมกว่า หากเป็นภาคเอกชนจัดได้ดีกว่า ภาครัฐอาจนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพิจารณาให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมแทนภาครัฐ
4. ควรทำการศึกษาทัศนคติของนายจ้างหรือเจ้าของบริษัทที่มีต่อโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมาตรฐานฝีมือแรงงานที่นายจ้างยอมรับ

รายการอ้างอิง

หนังสือ

- ชูชัย สมितिไกร. *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. *การประเมินผลงานฝึกอบรม: การตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: อีระป้อมวรรณกรรม, 2543.
- दनัย เทียนพุด. *การประเมินระบบ 360*. กรุงเทพฯ: โครงการ Human Capital, 2547.
- ทวีป ศิริรัศมี. *การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2545.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2547.
- พยอม วงศ์สารศรี. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2550.
- พิสนุ ฟองศรี. *เทคนิควิธีประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2551.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โฟรเพซ, 2551.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. *คู่มือวิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2545.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สมคิด บางโม. *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2551.
- สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2550.
- เสนาะ ตีเยาว์. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

วิทยานิพนธ์

กนิษฐา สุวัตถกุล. “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

กิตติ อุดมกุล. “การประเมินผลการจัดการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษาศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง.” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการสาธารณสุข สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558.

คติพจน์ เกิดมันคง. “การประเมินสัมฤทธิ์ผลจากการฝึกอบรมพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิจัยเฉพาะกรณีปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

จุฑารัตน์ หนั่นไชย. “การประยุกต์ใช้แบบจำลองเครือข่ายประสาทเทียมในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

ณัฐกานต์ คงพิทักษ์. “การประเมินการจัดการโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทโซนี่เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

บัญชา ส้ารวัยริน. “การพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

พระมหาโชคดี เพชรมาก. “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.

ไพฑูรย์ ภัทรประเสริฐ. “การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาการปกครอง: ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตร นักปกครองระดับสูง รุ่นที่ 38.” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ยศรีงสรรค์ เอกภาพันท์. “ผลของการฝึกอบรมหลักสูตรผู้กำกับการของข้าราชการตำรวจ หน่วยงาน ตำรวจภูธร ภาค 1-9.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

สภาพร ศรีธรรมโรจน์. “การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารของผู้จัดการกลุ่มบริษัท ไทยโตชิบา.” ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

อนันต์ศักดิ์ สร้างคำ. “ทฤษฎีการเรียนรู้.” <https://sites.google.com/site/anansak2554/naewkhid/naewkhid-kar-reiyn-ru> (สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2560).



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form)

เรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท แสง-โกเบ็ง เวเบอร์ จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....ปี ตำแหน่ง..... หน่วยงาน.....

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2560 เวลา.....ถึง.....น.

ผู้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....

ด้านปฏิบัติการ

1. ความคิดเห็นของท่านต่อการจัดตารางการฝึกอบรม

.....
.....

2. ความคิดเห็นของท่านต่อเอกสารประกอบการฝึกอบรม

.....
.....

3. ความคิดเห็นของท่านต่อสถานที่ฝึกอบรม

.....
.....

4. ความคิดเห็นของท่านต่อบรรยากาศในการฝึกอบรม

.....
.....

5. ความคิดเห็นของท่านต่อความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้รับการอบรม (เช่น ในแง่ของการ
นำเสนอ การตอบคำถาม เป็นต้น)

.....
.....

6. ความคิดเห็นของท่านต่อระยะเวลาของการฝึกอบรม

.....

7. ความคิดเห็นของท่านต่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

.....

8. ความคิดเห็นของท่านต่ออาหารและเครื่องดื่ม

.....

9. นอกจากหัวข้อต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตรแล้ว ท่านคิดว่าหัวข้อใดที่ควรจะได้รับการบรรจุเพิ่มเติม

.....

10. สิ่งที่ท่านประทับใจในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ คือ

.....

11. สิ่งที่ต้องปรับปรุงในการจัดการฝึกอบรมในครั้งนี้ คือ

.....

ด้านการเรียนรู้

1. การฝึกอบรมนี้ทำให้ท่านเกิดความรู้ความเข้าใจด้านไฟฟ้าภายในอาคารเพิ่มขึ้น

.....

2. การฝึกอบรมนี้ทำให้ท่านมั่นใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

.....

3. การฝึกอบรมนี้ทำให้ท่านเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านไฟฟ้าภายในอาคาร

.....

ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์

1. พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติงานแล้ว มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหรือไม่ เพียงใด

.....

2. พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานด้านไฟฟ้าถูกต้องหรือไม่

.....

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังฝึกอบรมมีสมรรถนะที่ดีขึ้นหรือไม่

.....

4. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานก่อนเข้าฝึกอบรม และหลังเข้าฝึกอบรมมีความแตกต่างกันหรือไม่
ประการใด

.....

5. การส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรนี้ทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทต่อบุคคลภายนอกดูดีขึ้นหรือไม่

.....

6. หลังจากส่งพนักงานไปฝึกอบรม ความเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุลดลงหรือไม่

.....

หมายเหตุ ประเด็นคำถามเหล่านี้สามารถปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมได้

ภาคผนวก ข

หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ
สาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ทักษะ และมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพในอนาคต และสามารถปฏิบัติงานเดินสายไฟฟ้า การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคาร ไม่เกินพิกัดภาระทางไฟฟ้าไม่เกิน 10 กิโลวัตต์ ระบบจำหน่ายไฟฟ้า 1 เฟส 2 สาย 20 โวลต์ ได้ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถจัดเตรียมและเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ในการปฏิบัติงานเดินสายไฟฟ้า การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคารได้
2. เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ทักษะฝีมือ มีทัศนคติที่ดี สามารถทำงานเดินสายไฟฟ้า การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคารได้
3. เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถตรวจสอบ บำรุงรักษา และแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานเดินสายไฟฟ้า การติดตั้งท่อร้อยสายไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าในอาคารได้

ระยะเวลาการฝึก

ผู้รับการฝึกจะได้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยหน่วยฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเวลา 18 ชั่วโมง โดยผู้รับการฝึกจะต้องมีเวลาฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จึงมีสิทธิ์สอบวัดผล

คุณสมบัติของผู้รับการฝึก

- 1) สำเร็จการศึกษาภาคบังคับขึ้นไป
- 2) มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
- 3) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว
- 4) ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่การทำงานหรือผู้ด้อยโอกาส

วุฒิบัตร

ชื่อเต็ม: วุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

ชื่อย่อ: วพร. สาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

ผู้รับการฝึกที่จบหลักสูตร โดยมีระยะเวลาฝึกตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และผ่านการประเมินผลจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา ระบบช่างไฟฟ้าในอาคาร

รหัสวิชา	หัวข้อวิชา	ชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
1921520501	ระบบไฟฟ้าในอาคาร	1	2
1921520502	งานติดตั้งสายไฟฟ้าในอาคาร	1	5
1921520503	งานติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าอาคาร	1	5
1921520504	งานบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าอาคาร	2	1
รวม		5	13
		18	

เนื้อหาวิชา

1921520501	ระบบไฟฟ้าในอาคาร	(1 : 2)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ระบบจำหน่ายไฟฟ้า การต่อวงจรไฟฟ้า เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า	
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาความรู้ ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า กฎการไฟฟ้า ระบบไฟฟ้าในอาคาร บริภัณฑ์ไฟฟ้า การต่อวงจรไฟฟ้า เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า	
ความสามารถปฏิบัติ	ต่อวงจรไฟฟ้า การเลือกใช้เครื่องมือ เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า การนำเครื่องมือวัดทางไฟฟ้าไปตรวจสอบวงจรไฟฟ้า การอ่านค่าเครื่องมือวัดทางไฟฟ้า การต่อสายไฟฟ้า บริภัณฑ์ไฟฟ้า	

1921520502	งานติดตั้งสายไฟฟ้าในอาคาร	(1 : 5)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในงานเดินสายไฟฟ้า	
คำอธิบายรายวิชา	ศึกษาความรู้ เกี่ยวกับ เลือกใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในงานเดินสายไฟฟ้าด้วยท่อนพีวีซีการเดินสายไฟฟ้าสายไฟฟ้า	
ความสามารถปฏิบัติ	อ่านแบบติดตั้งระบบไฟฟ้าในอาคาร เดินสายไฟฟ้าด้วยท่อนพีวีซี การเดินสายไฟฟ้าด้วยเข็มขัดรัดสาย	

1921520503	งานติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าอาคาร	(1 : 5)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถอ่านแบบการติดตั้งสวิตช์ไฟฟ้า อุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้า การใช้โวลต์มิเตอร์ โอห์มมิเตอร์ และการต่อวงจรไฟฟ้า	
คำอธิบายรายวิชา	มีความสามารถ การเตรียมการ การปฏิบัติ อ่านแบบ การติดตั้งสวิตช์ไฟฟ้า อุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้า โวลต์มิเตอร์ โอห์มมิเตอร์ ต่อสายไฟฟ้าเข้าอุปกรณ์ไฟฟ้า การเขียนรายงานผลการทดสอบวงจรไฟฟ้า	

1921520504	งานบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าอาคาร	(2 : 1)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการตรวจสอบวงจรไฟฟ้าในอาคาร	
คำอธิบายรายวิชา	ความสามารถปฏิบัติเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ตรวจสอบวงจรไฟฟ้าระบบดิน-ดิน, ระบบสาย-สาย, ระบบสาย-ดิน การอ่านค่าทดสอบวงจรไฟฟ้าด้วยเครื่องมือวัดทางไฟฟ้า	

ผู้วิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร

นายรุ่งชัย แก่นสากล	ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกวิชาไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงาน วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี
นายนพรัตน์ ติมานพ	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
นายสมบุญ สมงามดี	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ช2 หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
นายยงยุทธ จันทะวงศ์	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
นายไชยา สุริโย	ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี

ผู้เห็นชอบหลักสูตร

ผู้อนุมัติหลักสูตร

นายนพรัตน์ ติมานพ.

(นายมงคล ลีลาธนากร)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสุริยะ ปรีเปรมจินดา
วันเดือนปีเกิด	13 มีนาคม 2529
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2551: รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ตำแหน่ง	Organizational Development Specialist ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2558-2560: Organizational Development Specialist ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท แชน-โกแบ็ง เวเบอร์ จำกัด 2558: HRBP Supervisor บริษัท ดัชมิลล์ จำกัด 2555-2558: HRD Specialist บริษัท ดัชมิลล์ จำกัด 2554-2555: HR Officer บริษัท แดรี่พลัส จำกัด 2553-2554: HR Supervisor บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) 2551-2553: นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง