

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

สุทามาศ อัมรินทร์

บทคัดย่อ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นปฏิกิริยา (Reaction) ชั้นการเรียนรู้ (Learning) และชั้นพฤติกรรม (Behavior) เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล เชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น แบบประเมินผลการเรียนรู้ และแบบสอบถามด้านพฤติกรรม โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 20 คน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) การประเมินผลด้านปฏิกิริยา (Reaction) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อภาพรวมของการฝึกอบรมโครงการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่โครงการผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.80 (2) การประเมินผลด้านการเรียนรู้ (Learning) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลคะแนนจากการทำแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจากการทำแบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยก่อนเข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้คะแนนทดสอบ ค่าเฉลี่ย 12.45 และหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบ คะแนนเฉลี่ย 16.25 ค่าเฉลี่ยคะแนนเพิ่มขึ้น 3.80 และเมื่อพิจารณารายวิชาพบว่า ทุกวิชา มีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทำแบบทดสอบเพิ่มขึ้นทุกวิชา และ (3) การประเมินผลด้านพฤติกรรม (Behavior) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษาทั้งด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชนและด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.64 โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน

คำสำคัญ: การประเมินผลโครงการ, การฝึกอบรม, รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

Evaluation of the Community Development Volunteer Leadership Training Program Applying Kirkpatrick's Approach.

Sutamas Amarin

Abstract

The objectives of this routine to research. The objective is to evaluate the training project to enhance volunteer leadership competency in community development of Environmental Learning Base, Community Development Learning Center – Nakhonnayok, Applying Kirkpatrick's Approach. There are 3 stages of evaluation: (1) reaction stage, (2) learning stage, and (3) behavior stage. It is an evaluation research. with quantitative research methods and use quantitative data collection tools, namely opinion questionnaires Learning evaluation form and behavioral questionnaire By collecting data from a total of 20 people, the information gathered from the questionnaire was analyzed using descriptive statistics consisting of percentages, means, and standard deviations. The results of the study found that (1) evaluation of reactions The trainees were satisfied with the overall picture of the project training at a high level, with an average of 4.42. When considering each aspect, it was found that Most of the trainees were satisfied with the project staff and service providers, with an average of 4.80. (2) Learning evaluation Trainees' knowledge scores after the training increased from before receiving the training. which before receiving the training Trainees had an average test score of 12.45 and after attending the training Trainees had an average score of 16.25, the average score increased by 3.80, and when considering the subjects it was found that Every subject had an increase in the average score from taking the test. and (3) behavioral evaluations. Trainees apply the knowledge and experience gained from the training in being a student, both as a volunteer leader in community development and as a leader of change in community development. which the trainees have changed in their behavior The overall level was at the highest level of 4.64, with the change in behavior in being a transformational leader in community development having a higher average than in being a volunteer leader in community development.

Key words: Evaluation, Training, Kirkpatrick's assessment model

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ของชาติ โดยมีเป้าหมาย คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมี 1 ใน 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, น. 2-8)

กรมการพัฒนาชุมชน สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ สนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคมนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของการพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับในองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องพึ่งพามนุษย์หรือคนที่มีศักยภาพในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรสำคัญสำคัญที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์แห่งความสำเร็จและต้องได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปรับตัวทันต่อสถานการณ์ของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยกรมการพัฒนาชุมชนมีหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านงานพัฒนาชุมชน คือ วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน และ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนจำนวน 11 แห่ง ในการรับผิดชอบดูแลของสถาบันการพัฒนาชุมชน ซึ่งศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัยและพัฒนาเฉพาะพื้นที่ บริการให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมและบริหารงานฝึกอบรมที่เหมาะสมเฉพาะพื้นที่ งานสนับสนุนการจัดการความรู้งานพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะด้านการพัฒนาชุมชน อีกทั้งยังมีภารกิจหน้าที่เป็นศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้ร่น้อมนำศาสตร์พระราชามาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่โคก หนอง นา เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาตนเอง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการตนเองให้มีความสุขได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก เป็น 1 ใน 11 ศูนย์ทั่วประเทศที่มีหน้าที่ภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเพิ่มขีดความสามารถของคนในการขับเคลื่อนงานอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ชุมชน หรือสังคม โดยมุ่งเน้นเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะและทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมที่ส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ และศูนย์ฯ ต้องเป็นหน่วยฝึกอบรมที่ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชน ตามวิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์ฝึกอบรมชั้นนำ (Smart College) ด้วยหลักสูตร ความรู้ และบริการที่เป็นเลิศ” และมีเป้าประสงค์สำคัญคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม เท่าทันการเปลี่ยนแปลง องค์กรความทันสมัยและนำไปใช้ได้จริง และบริการที่เป็นเลิศ ดังนั้น เพื่อการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมและการให้บริการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ผู้วิจัยจึงสนใจในการประเมินผลโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งโครงการการฝึกอบรมดังกล่าวดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) ระหว่างศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มเป้าหมายโครงการคือ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ชั้นปีที่ 2-4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวนทั้งหมด 20 คน และการจัดฝึกอบรมครั้งนี้ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกได้ออกแบบกระบวนการและดำเนินการเองทั้งหมด จึงได้นำรูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศจากการฝึกอบรม ตั้งแต่ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นการสะท้อนข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นปฏิกิริยา (Reaction) ชั้นการเรียนรู้ (Learning) และชั้นพฤติกรรม (Behavior)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ชั้นปีที่ 2-4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวนทั้งหมด 20 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ประกอบด้วยการประเมินเพียง 3 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินชั้นปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินชั้นการเรียนรู้ (Learning) และการประเมินชั้นพฤติกรรม (Behavior)

คำถามการวิจัย

ผลประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกโดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (Donald L. Kirkpatrick) 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นปฏิกิริยา (Reaction) ชั้นการเรียนรู้ (Learning) และชั้นพฤติกรรม (Behavior) เป็นอย่างไร

กรอบการประเมิน

ตาราง 1 กรอบการประเมิน

ระดับการประเมิน	ประเด็นศึกษา	คำอธิบายเพิ่มเติม	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)	ความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรมโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน	ความเหมาะสมของการดำเนินโครงการฝึกอบรมแบ่งเป็น 5 ประเด็น ดังนี้ 1. เนื้อหาวิชา 2. วิทยากร 3. ระยะเวลา 4. วัสดุอุปกรณ์ 5. สถานที่	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	แบบสอบถามความพึงพอใจ	1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
การประเมินการเรียนรู้ (Learning)	ความรู้ ความเข้าใจ ก่อน และ หลัง การฝึกอบรมตามรายวิชาที่มีการบรรยายและฝึกปฏิบัติ	วัดความรู้ความเข้าใจรายวิชาที่มีการบรรยาย ดังนี้ 1. วิชาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชน 2. วิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 3. วิชาผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน 4. วิชาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5. วิชาจิตอาสาพัฒนาชุมชน “เอามือสามัคคี”	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	แบบประเมินผลการเรียนรู้	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม
การประเมินพฤติกรรม (Behavior)	การนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้	การวัดระดับความเห็นในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้ 1. ทักษะการเป็นผู้นำจิตอาสาดำเนินการพัฒนาชุมชน 2. ทักษะการเป็นผู้การเปลี่ยนแปลง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	แบบสอบถามความคิดเห็น	1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยประเมินผลเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจทัศนคติ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลายองค์กรนำมาใช้พัฒนาทักษะความรู้และพฤติกรรมของบุคลากรตามท้องที่องค์กรต้องการ ฌัก ฌนเดซเวต์นั และคณะ (2560) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ 4 ชั้น ดังนี้

1) การหาความจำเป็นของการฝึกอบรม เป็นกระบวนการตรวจสอบความจำเป็นที่จะให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรมหรือองค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งอาจพิจารณาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และพิจารณาถึงโอกาสหรือศักยภาพเพื่อความสำเร็จ เมื่อได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้ว จะต้องให้ความสำคัญลำดับตามความจำเป็นของเรื่องที่จะฝึกอบรมความเป็นไปได้ที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง

2) การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำประเด็นปัญหาหรือความจำเป็นของการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข เพื่อกำหนดหลักสูตรและสร้างเนื้อหาประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ เทคนิครูปแบบการฝึกอบรม ระยะเวลา ผลที่คาดว่าจะได้รับงบประมาณ

แนวทางการประเมินและติดตามผล

3) การกำหนดการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ ต้องมีความละเอียดรอบคอบมีความสามารถในการติดต่อประสานงาน ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่อบรมให้เรียบร้อย และต้องคอยดูแลอำนวยความสะดวกและประสานงานกับวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ก่อนอบรม จนกระทั่งการอบรมสิ้นสุดลง

4) การประเมินและติดตามผลของการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่บ่งชี้ว่าผลที่ได้จากการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การดำเนินการมีข้อบกพร่องใดบ้างที่ต้องได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุง โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้เสนอแนะความคิดเห็นส่วนบุคคล หรือผู้รับผิดชอบสามารถนำเครื่องมืออื่น ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ได้ ซึ่งการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จต้องให้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลสามารถนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และวางแผนการฝึกอบรมในครั้งต่อไป ผลของการประเมินเปรียบเสมือนข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปใช้ปรับเปลี่ยนการลงทุนการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ขั้นตอนนี้จะทำหลังจากการฝึกอบรมวันสุดท้ายจะมีแบบประเมินผลเพื่อประเมินทัศนคติของผู้เข้าร่วมอบรมกับตัววิทยากร เนื้อหาวิชาและหลักสูตรการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ทั้งนี้ อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์ (2556) กล่าวว่าควรมุ่งเน้นการวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมว่ามีเพิ่มขึ้นมากน้อยแค่ไหนเพียงใด มากกว่าการวัดจำนวนผู้เข้าร่วมหรือความพึงพอใจเท่านั้น

ในการวิจัยครั้งนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกโดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมทั้งด้านการออกแบบการฝึกอบรม การให้บริการด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงมีความคาดหวังผลที่เกิดด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

สำนักงาน ก.พ. (2520) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม เป็นกระบวนการวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรม ว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และโครงการหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่า ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรมก็คือ การประเมินผลปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และผลงานของผู้เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ อชิรญา สายวิจิตร (2560) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินหาคุณค่าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจากการฝึกอบรมโดยจะใช้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นตัวตั้งในการประเมินผล ซึ่งวิธีการประเมินและติดตามผลมีอยู่หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับหลักสูตรในการฝึกอบรมต่างๆ เช่น วิธีการสังเกตการณ์ วิธีการสัมภาษณ์ หรือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบ เป็นต้น ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่าจะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใด ใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตาม ผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้ เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะต้องทำการสรุปประเมิน ผลการฝึกอบรมและจัด จัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการเองจะต้องนำผลการประเมินโครงการฝึกอบรมมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback ใช้พิจารณาประกอบ ในการจัดฝึกอบรมครั้งถัดไปหรือรุ่นถัดไป ในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนา หรือปรับปรุง หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลตรงตามวัตถุประสงค์ ของโครงการ

ในการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) โดยแบ่งการประเมิน ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตาม ความคาดหวังของโครงการหรือไม่ และ 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบ ต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง (Kirkpatrick, 1998)

ในการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน โดยนำศึกษาผลประเมินการฝึกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการวัดความรู้ของผู้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการวัดระดับความเห็นในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

4. รายละเอียดโครงการ

โครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก เป็นการต่อยอดมาจากกิจกรรมผลิตและพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาตามความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและวิชาชีพ (สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน) ให้กับนักศึกษาสาขาวิชาการพัฒนาชุมชนภาคปกติ ชั้นปีที่ 2-4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นการดำเนินโครงการฝึกอบรมภายใต้ความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) ระหว่างศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การจัดการให้บริการทางวิชาการร่วมกัน โดยโครงการฝึกอบรมดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน และเพื่อพัฒนาทักษะให้นักศึกษาในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา สาขาวิชา การพัฒนาชุมชนภาคปกติ ชั้นปีที่ 2-4 จำนวน 20 คน ดำเนินการ ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ในช่วงไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ในการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน มากำหนดกลุ่มเป้าหมายและออกแบบการประเมินผล รวมถึงนำมาเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินผลเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยประเมินผลโครงการเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) ประชากรในการศึกษาคือ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ชั้นปีที่ 2-4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน จำนวนทั้งหมด 20 คน ซึ่งในการดำเนินการวิจัยแบ่งระยะเวลาออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม และภายหลังดำเนินการฝึกอบรม 3 เดือน รายละเอียดดังนี้

1. ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม

ในระหว่างการฝึกอบรมเป็นการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ประเมินผล 2 ด้าน ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงแรกก่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลคือ แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และช่วงที่สองคือหลังพิธีปิดการฝึกอบรมจบลง

ทันที ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลการเรียนรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรม

2. ภายหลังกำเนินการฝึกอบรม 3 เดือน

หลังจากเสร็จการฝึกอบรมเป็นการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นการประเมินพฤติกรรม (Behavior) โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็น การวัดระดับความเห็นในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ ทักษะการเป็นผู้นำจิตอาสาต้านการพัฒนาชุมชน และทักษะการเป็นผู้การเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประเมินผลเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) รายละเอียดดังนี้

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างดำเนินการฝึกอบรม

1. การประเมินปฏิกิริยา

ในการประเมินด้านปฏิกิริยา ผู้วิจัยได้ออกแบบและใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก โดยวัดระดับความเห็นของประชากร ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 20 คน หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงทันที แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม แบ่ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านเจ้าหน้าที่โครงการผู้ให้บริการ ด้านสถานที่ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ใช้แบบประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) โดยใช้การวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 คน ด้วยแบบทดสอบหลายตัวเลือก (multiple choice question) เนื่องจากรายวิชาที่มีการบรรยาย ดังนี้

- 1.2.1 วิชาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชน
- 1.2.2 วิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน
- 1.2.3 วิชาผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน
- 1.2.4 วิชาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง
- 1.2.5 วิชาจิตอาสาพัฒนาชุมชน “เอามื้อสามัคคี”

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังกำเนินการฝึกอบรม 3 เดือน

การประเมินขั้นพฤติกรรม (Behavior) ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ ทักษะการเป็นผู้นำจิตอาสาต้านการพัฒนาชุมชน และทักษะการเป็นผู้การเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยการประเมินผลโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการศึกษาวิจัยประเมินผลตามประเด็นดังนี้

1. การประเมินผลด้านปฏิกิริยา (Reaction)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 20 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือชั้นปีที่ 2 และ 4 เท่ากัน ร้อยละ 20 ซึ่งมีผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผลการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านเจ้าหน้าที่โครงการผู้ให้บริการ ด้านสถานที่ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

การประเมินความพึงพอใจ 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าร้อยละ	S.D.	ระดับ (แปรผล)
1. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	4.20	84	0.87	มาก
2. ด้านวิทยากร	4.40	88	0.80	มาก
3. ด้านเจ้าหน้าที่โครงการผู้ให้บริการ	4.80	96	0.40	มากที่สุด
4. ด้านสถานที่	4.35	87	0.79	มาก
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	4.35	87	0.73	มาก
ภาพรวมความพึงพอใจ 5 ด้าน	4.42	88.4	0.72	มาก

จากตาราง 2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมโครงการดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 (S.D.=0.72) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่โครงการผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.80 (S.D.=0.40) และพบว่า 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านสถานที่ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากเท่ากัน และเป็นที่น่าสังเกตว่าด้านกระบวนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.20 (S.D.=0.87) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า “ควรมีการปรับระยะเวลาการฝึกอบรมลดลง ให้อยู่ในช่วง 09.00-17.00 น.” “ควรเน้นเนื้อหาในเรื่องงานพัฒนาชุมชนให้มากขึ้น” และ “ไม่ควรมีรายวิชาภาคค่ำช่วงหนึ่งทุ่มถึงสามทุ่ม”

2. การประเมินผลด้านการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินการประเมินผลด้านการเรียนรู้ในโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจตามรายวิชาที่กำหนดให้มีการบรรยายทั้งหมด 5 รายวิชา

ได้แก่ 1) วิชาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชน 2) วิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 3) วิชาผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน 4) วิชาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง และ 5) วิชาจิตอาสาพัฒนาชุมชน “เอามื้อสามัคคี” โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และนำผลการทดสอบมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

จำนวนผู้เข้า อบรม	ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม		หลังเข้ารับการฝึกอบรม		ความแตกต่าง ของผลการ ทดสอบของ ค่าเฉลี่ย
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
20 (100.00)	12.45	5.34	16.25	2.65	+3.8

จากตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น +3.8 โดยก่อนเข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้คะแนนทดสอบ ค่าเฉลี่ย 12.45 (S.D.=5.34) และหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำแบบทดสอบ คะแนนเฉลี่ย 16.25 (S.D.=2.65) สามารถอธิบายได้ว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับการฝึกอบรม

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรมแยกรายวิชา

รายวิชา	ก่อนเข้ารับการ ฝึกอบรม		หลังเข้ารับการ ฝึกอบรม		ความแตกต่าง ของผลการ ทดสอบของ ค่าเฉลี่ย
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. วิชาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการพัฒนาชุมชน	2.25	1.24	3.30	0.49	+1.05
2. วิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนา ชุมชน	2.95	0.74	3.35	0.46	+0.4
3. วิชาผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน	2.75	0.88	3.35	0.46	+0.6
4. วิชาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ ประกอบการเปลี่ยนแปลง	2.55	1.03	3.25	0.53	+0.7
5. วิชาจิตอาสาพัฒนาชุมชน “เอามื้อ สามัคคี”	1.95	1.45	3.00	0.71	+1.05
ภาพรวม	2.49	1.07	3.25	0.53	+0.79

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรมแยกรายวิชา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า ทุกรายวิชามีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ซึ่งรายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นเท่ากันหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด มี 2 วิชา คือ วิชาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชน และวิชาจิตอาสาพัฒนาชุมชน “เอามื้อสามัคคี” +1.05 และเป็นที่น่าสังเกตว่าวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีค่าความต่างของค่าเฉลี่ยผลการทำแบบทดสอบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรมน้อยที่สุด +0.4 และพบว่าหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน 2 วิชา คือ วิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน และวิชาผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน

3. การประเมินผลด้านพฤติกรรม (Behavior)

การประเมินผลด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการเสริมสมรรถนะการเป็นผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา มีผู้ตอบแบบประเมินผลด้านพฤติกรรม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน และเพื่อพัฒนาทักษะให้นักศึกษาในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชน และในการประเมินผลด้านพฤติกรรม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชน ซึ่งการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา ด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน

การเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน	ค่าเฉลี่ย	ค่าร้อยละ	S.D.	ระดับ (แปรผล)
1. ท่านต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและมีการแบ่งปันโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติศาสนา มากขึ้น	4.80	96	0.40	ปฏิบัติมากที่สุด
2. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีส่วนสนับสนุนกิจกรรมของผู้อื่นหรือส่วนรวมมากขึ้น	4.85	97	0.36	ปฏิบัติมากที่สุด
3. ท่านหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาชุมชนมากขึ้น	4.20	84	0.75	ปฏิบัติมาก
4. ท่านได้อุทิศตนเพื่อช่วยเหลือชุมชนหรือสังคมมากขึ้น	4.20	84	0.87	ปฏิบัติมาก
5. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นจิตอาสาพัฒนาชุมชน	4.75	95	0.43	ปฏิบัติมากที่สุด
ภาพรวม	4.56	91.2	0.56	ปฏิบัติมากที่สุด

จากตาราง 5 การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา ด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษาด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ย 4.56 (S.D.=0.56) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีส่วนสนับสนุนกิจกรรมของผู้อื่นหรือส่วนรวมมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.85 (S.D.=0.36) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญและพึงประสงค์ของผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชน

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชน	ค่าเฉลี่ย	ค่าร้อยละ	S.D.	ระดับ (แปรผล)
1. ท่านมีความพร้อมและกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากขึ้น	4.70	94	0.56	ปฏิบัติมากที่สุด
2. ท่านมีความกล้าในสร้างสรรค์งานเพื่อการพัฒนาชุมชนหรืองานอื่น ๆ เพื่อส่วนรวม	4.65	93	0.65	ปฏิบัติมากที่สุด
3. ท่านมองหาโอกาสจากการเปลี่ยนแปลง	4.70	94	0.64	ปฏิบัติมากที่สุด
4. ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาชุมชนให้กับผู้อื่น	4.65	93	0.65	ปฏิบัติมากที่สุด
5. ท่านมีใจที่จะเปลี่ยนแปลง/พัฒนาชุมชน/สังคมให้ดียิ่งขึ้น	4.90	98	0.30	ปฏิบัติมากที่สุด
ภาพรวม	4.72	94.4	0.56	ปฏิบัติมากที่สุด

จากตาราง 6 การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชนพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษาด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.72 (S.D.=0.56) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง ข้อ 5. ท่านมีใจที่จะเปลี่ยนแปลง/พัฒนาชุมชน/สังคมให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.90 (S.D.= 0.30)

การอภิปรายผล

1. การประเมินผลด้านปฏิกิริยา (Reaction)

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเจ้าหน้าที่โครงการผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.80 (S.D.=0.40) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพงศ์ กางถิ่น (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะพนักงานประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร พบว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) จำแนกตามวิทยากร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร สถานที่ฝึกอบรม/ระยะเวลาฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และพบว่า การประเมินผลด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมฯ อยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับ น้ำลีน เทียมแก้ว (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560 พบว่า ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรกคือด้านบุคลากรผู้ให้บริการ

2. การประเมินผลด้านการเรียนรู้ (Learning)

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลคะแนนจากการทำแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจากการทำแบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยก่อนเข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้คะแนนทดสอบ ค่าเฉลี่ย 12.45 และหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำแบบทดสอบ คะแนนเฉลี่ย 16.25 ค่าเฉลี่ยคะแนนเพิ่มขึ้น 3.80 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุพัชร์ คุรุตาประภา (2566) ที่ทำการศึกษารื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลคะแนนการทดสอบความรู้หลังการอบรม สูงกว่าผลคะแนนการทดสอบความรู้ก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการผ่านการอบรม

3. การประเมินผลด้านพฤติกรรม (Behavior)

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษาทั้งด้านการเป็นผู้นำจิตอาสาในการพัฒนาชุมชนและด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.64 กล่าวคือผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม 2 ด้านดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌัก ฌนเดซเววัฒน์ และคณะ (2559) เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก กรณีศึกษาการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม มีการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานจริง ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมได้มีการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานในเรื่อง มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการลำดับความสำคัญของงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือในการติดต่อสื่อสาร และนำเสนองาน มีการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นผู้นำ มีความมั่นใจตัวเอง กล้าแสดงออก กล้าพูดกล้าเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น และสามารถจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การประเมินด้านปฏิกิริยา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเจ้าหน้าที่โครงการผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจต่อด้านอื่น ๆ อยู่ระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนในด้านกระบวนการฝึกอบรม ที่ควรอยู่ในระดับดีมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการทบทวนพัฒนารูปแบบกระบวนการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม หรือเนื้อหาวิชา วิทยากร เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ เพื่อให้การประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากที่สุดทุกด้าน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน “เป็นศูนย์ฝึกอบรมชั้นนำ (Smart College) ด้วยหลักสูตร ความรู้ และบริการที่เป็นเลิศ” การฝึกอบรม โดยมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การประเมินด้านการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลคะแนนจากการทำแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจากการทำแบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยก่อนเข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้คะแนนทดสอบ ค่าเฉลี่ย 12.45

และหลังการเข้ารับฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำแบบทดสอบ คะแนนเฉลี่ย 16.25 ค่าเฉลี่ยคะแนนเพิ่มขึ้น 3.80 และในรายวิชาวิชาจิตอาสาพัฒนาชุมชน “เอามื้อสามัคคี” มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอื่น ๆ ซึ่งวิชานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างผู้นำและส่งเสริมการมีส่วนร่วมงานจิตอาสาพัฒนาชุมชน ดังนั้น หน่วยงานต้องพัฒนาเนื้อหาวิชาและกระบวนการให้เหมาะสมต่อกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษา

3. การประเมินด้านพฤติกรรม ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากการฝึกอบรม โดยมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในมิติการเป็นนักศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สามารถติดตามและประเมินผลในรูปแบบการสังเกตพฤติกรรมหรือการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มากขึ้น ในการนำนักศึกษาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดทักษะด้านวิชาชีพ การพัฒนาชุมชน

4. ในการประเมินผลครั้งต่อไป ควรมีการติดตามผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรมให้ครบวงจรตามแนวทางของเคิร์กแพทริก โดยการประเมินด้านผลลัพธ์ร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการนำเสนอต่อผู้บริหารในการตัดสินใจด้านการฝึกอบรมอย่างครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). *บันทึกนักพัฒนา พ.ศ. 2566*. กองแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน.

จารุพัชร คุรุตาประภา. (2566). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. [ปริญญาานิพนธ์ระดับปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา. (2555). *การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร* มหาวิทยาลัยมหิดล/กรุงเทพฯ. DOI: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/MU.the.2012.68

ณภัค ธนเดชะวัฒน์. (2559). *การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริกกรณีศึกษาการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้นำยุคดิจิทัล*. [ปริญญาานิพนธ์ระดับปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พีรพงษ์ พันธุ์โสดา. (2563). *การประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน*. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์(ชลบุรี).

น้ำลีน เทียมแก้ว. (2560). *การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560*. สำนักวิทยบริการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรพงศ์ กางถิ่น. (2560). *การประเมินผลโครงการเพิ่มสมรรถนะพนักงานประกันสังคม และสร้างความผูกพันในองค์กร*. [ปริญญาานิพนธ์ระดับปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงาน ก.พ.. (2520). *การประเมินผลการฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง การฝึกอบรม.

นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ..สำนักงาน ก.พ. . (2533). *กระบวนการฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อชิรญา สายวิจิตร. (2560). รายงานสรุปการฝึกอบรม / สัมมนาภายนอก ประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: การรถไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย.

Alsalamah, A. and Callinan, C. (2022), "The Kirkpatrick model for training evaluation: bibliometric analysis after 60 years (1959–2020)", Industrial and Commercial Training, Vol. 54 No. 1, pp. 36-63. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2020-0115>

Bernardino, G. and Curado, C. (2020), "Training evaluation: a configurational analysis of success and failure of trainers and trainees", European Journal of Training and Development, Vol. 44 No. 4/5, pp. 531-546. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0177>