

สิ่งที่ควรรู้

ใน

การประเมินการฝึกอบรม



เบญจพร บริสุทธิ์

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ทักษะรวมถึงการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จึงทำให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีความจำเป็นต้องจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงส่งบุคลากรไปอบรมภายนอก โดยที่การฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ มุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว จึงต้องมีการประเมินผล เพราะข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผล จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อๆ ไป

ในกระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การทำความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้ผู้จัดหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงสัมฤทธิผลของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการไปแล้ว ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้หรือไม่ สามารถตอบสนองต่อความจำเป็นในการฝึกอบรมเพียงใด รวมทั้งรับทราบข้อดีข้อเสียตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร ซึ่งการประเมินผลนี้จะต้องครอบคลุมถึงการตรวจสอบประสิทธิภาพ หรือความคุ้มค่าของการบริหารงานฝึกอบรมโดยรวมทั้งหมดด้วย

ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมควรต้องศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมให้เข้าใจครบถ้วน ทั้งนี้ได้มีนักฝึกอบรมให้ทัศนะ และแนวทางสำหรับการประเมินผลการฝึกอบรมที่น่าสนใจมากmany หนึ่งในจำนวนนักฝึกอบรมนั้นคือ โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทวิค (Donald L. Kirkpatrick) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนเซน สหรัฐอเมริกา อดีตประธาน The American Society for Training and Development (STD) ได้พัฒนาอูปแบบเพื่อใช้กับการประเมินผลการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญที่ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมเป็นหลักและง่ายต่อความเข้าใจ และให้แนวคิดที่น่าสนใจอีกด้วย

3 ประการคือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไรหรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง

2. ควรยุติโครงการช้าคราวก่อนหรือควรดำเนินการต่อไปอีกอย่างไร

3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้าง และควรปรับปรุงอย่างไร

โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทวิค เสนออูปแบบการประเมินผลฝึกอบรม 4 ด้านคือ การประเมินปฏิกรรมดตอบสนอง (Reaction) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) มีรายละเอียดดังนี้



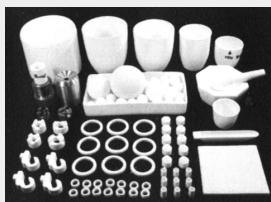
การประเมิน	คำอธิบาย	วิธีประเมินผล	ข้อคิดเห็น
การตอบสนอง	การตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น เนื้อหา วิทยากร และการจัดการ โดยสรุปผลในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบหลักสูตรที่อบรม	ใช้แบบสอบถาม และประเมินผลโดยวิธีการทางสถิติ	เป็นวิธีการประเมินที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่าย รวดเร็ว
การเรียนรู้	ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรมหรือไม่	ใช้การทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรม ประเมินผลโดยใช้สถิติ Paired-Samples t-test	เป็นการประเมินความสามารถโดยการวัดความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม
พฤติกรรม	การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมในการทำงาน ผู้เข้ารับการอบรมได้ประยุกต์ หรือนำสิ่งที่ได้เรียนมาใช้ในการทำงาน หรือไม่	ใช้แบบสอบถามในการติดตามผลหลังการฝึกอบรมหรือการสัมภาษณ์ ประเมินผลโดยใช้วิธีการทางสถิติ	เป็นการประเมินที่ยาก เนื่องจากต้องใช้เวลาติดตามหลังจากการฝึกอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง และต้องได้รับความร่วมมืออย่างดี จากหน่วยงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ผลลัพธ์	ผลจากการฝึกอบรมไปสู่การพัฒนาองค์กรที่สามารถวัดและแสดงให้เห็นได้	ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลที่แสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เช่น การลดต้นทุน เป็นผลจาก การฝึกอบรม	การประเมินในระดับนี้จะประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมที่เข้าไปช่วยแก้ปัญหาในองค์กรเนื่องมาจากการขาดความรู้หรือทักษะ

นอกจากนี้สิ่งที่ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมควรให้ความสนใจก็คือ ถ้าการประเมินผลการฝึกอบรมนั้นมีการประเมินปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ด้วย ผู้ประเมินผลต้องประเมินอย่างมีความหมาย และตรงกับความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการจัดฝึกอบรมเป็นอันดับแรก และเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจว่าสังคมหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นดีไป หรือต้องปรับปรุงอย่างไร คำแนะนำส่วนใหญ่ในการประเมินปฏิกริยาตอบสนองในแบบสอบถามจึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมด้านต่างๆได้แก่ เนื้อหา สาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา บรรยายภาคร่วมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรม เช่น ห้องประชุม เป็นต้น

การประเมินผลการฝึกอบรมควรต้องมีการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์การประเมิน ภาระงานแผนการประเมิน ออกแบบประเมินผล ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน และการเขียนรายงานการประเมินที่ชัดเจน ตลอดจนทัศนคติของผู้ประเมินจะต้องมีความเที่ยงตรง เป็นธรรม จึงจะทำให้ผลของการประเมินผลฝึกอบรมมีความโปร่งใสและเชื่อถือได้ การประเมินจะไม่มีประโยชน์โดยเดียว ถ้าไม่มีการนำมาใช้ประโยชน์ แม้ว่าผลที่ได้รับอาจไม่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจโดยตรง จนทำให้มองว่าการประเมินผลไม่ประสบความสำเร็จ แต่ความจริงแล้วผลการประเมินได้ถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ โดยสอดแทรกเข้าไปในความคิดของผู้บริหารอย่างไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการการฝึกอบรมที่ไม่ควรมองข้าม

ຈົກສາຮ້າມອຸປະນມ

ຮນສ ຂໍາເກີດ, ກາຣປະເມີນຜົກກອບຮມຕາມຮູບແບບຂອງເຄືຣັກແພທິກ (Krikpatrick). [ອອນໄລນ] [ອ້າງຄືງວັນທີ 28 ກຣາມ 2549] ເຊົ້າຄື່ງໄດ້ຈາກ : <http://www.inspect6.moe.go.th/adisai/Krikpatrick.htm>
ສຸກາພຣ ພິສາລບຸຕຣ ແລະຍັງຢູ່ທີ່ ເກຫ່າສາກຣ. ກາຣພັດນາບຸຄລາກຣແລກກາຣຝຶກກອບຮມ. ພິມົມົກຮັ້ງທີ່ 4.
ກຽງເທັມທານຄຣ : ວິ.ຈ. ພົມົມົກ, 2546 ໜ້າ 149-150



ພລິທກັນທ໌ເຊຣາມິກເນື້ອຂະສົມນາ ສໍາຫຼັບອຸທສາກຣຣນ

ຈື້ນສ່ວນເຊຣາມິກທີ່ເປັນພລິທກັນທ໌ວັດຖນໄຟແລະຈື້ນສ່ວນ/ອຸປກຣນທີ່
ໃໝ່ໃນກາຣບດແລກກາຣັບສີເປັນສິນຄ້າທີ່ນໍາເຂົ້າຈາກຕ່າງປະເທດ ໄດຍນໍາເຂົ້າມາ
ໃໝ່ໃນອຸທສາກຣມຕ່າງໆ ພລຍປະເທດ ເຊັ່ນ ເໜັກແລະເໜັກກລ້າ ອຸໝູມນີ້
ແລະເຄື່ອງປະດັບ ເຊຣາມິກ ສີເມັນຕີ ແກ້ວ ຍາ ແລະເຄື່ອງສໍາອາງ ເປັນຕົ້ນ ກຣມ
ວິທຍາສາສຕ່ຽບກາຣໄດ້ປະສົບຄວາມສໍາເຮົາໃນກາຣພັດນາເທເຄໂນໂລຢີກາຣທຳ
ພລິທກັນທ໌ເຊຣາມິກເນື້ອຂະສົມນາສໍາຮັບໃໝ່ໃນງານອຸທສາກຣມ ໄດຍໄດ້ວິຈີຍ
ແລະພັດນາເທເຄໂນໂລຢີກາຣທຳພລິທກັນທ໌ວັດຖນໄຟ ເຊັ່ນ ເນັ້າເພັດລອຍ ທີ່
ສາມາຮັດທນອຸນໜ່ວມໃດສູງເກີນ 1,700໌. ເພື່ອສັບສັນອຸທສາກຣມອຸໝູມນີ້
ແລະເຄື່ອງປະດັບ ແລະໄດ້ວິຈີຍແລະພັດນາເທເຄໂນໂລຢີກາຣທຳພລິທກັນທ໌ທີ່ເຂົ້າໃນ
ກາຣບດແລກກາຣັບສີ ເຊັ່ນ ໄມ້ອັບດ ລູກບດ ວາລົວ ມ້າພັນ ເພື່ອສັບສັນໜຸ້ນ
ອຸທສາກຣມທີ່ມີກະບວນກາຣພລິທເກີຍວ່າຂອງກັບກາຣພລິທທີ່ມີກາຣສຶກກວ່ອນສູງ

ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ : ນ.ສ.ລດາ ພັນຍຸສຸມອນາ

ໂທວັດທີ 0-2201-7367-8 ໂທຣສາຣ 0-2201-7373

e-mail : lada@dss.go.th