

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสภาพการทำและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาสภาพการทำและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับการทำการประเมินความต้องการจำเป็น และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการกองของกองต่าง ๆ ทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 88 คน และบุคลากรซึ่งทำหน้าที่วิจัยและประเมินผล สังกัดกองต่าง ๆ ทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย การทดสอบค่าไค-สแควร์ (χ^2 -test) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพทำการประเมินความต้องการจำเป็น จากการวิจัยสรุปได้ว่า

1.1 ผู้อำนวยการกองมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 69.30) ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 75.60 และได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรร้อยละ 69.00 นอกจากนี้มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการร้อยละ 72.90 และมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งในการประเมินความต้องการจำเป็นมีการใช้เทคนิคการประชมุระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือมากที่สุด และมีการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (ร้อยละ 33.70) ส่วนผู้อำนวยการกองที่ไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น (ร้อยละ 30.70) ได้ให้เหตุผลว่าเกิดจากลักษณะงานไม่จำเป็นต้องทำการประเมิน

1.2 บุคลากรร้อยละ 44.60 มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็น และร้อยละ 52.40 เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และเคยได้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากรร้อยละ 58.10 มีประสบการณ์ในการประเมิน โครงการร้อยละ 60.00 โดยส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งในการ

ประเมินความต้องการจำเป็นมีการใช้เทคนิคการการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือมากที่สุด มีการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (ร้อยละ 31.54) ส่วนผู้ที่ไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น (ร้อยละ 55.40) ได้ให้เหตุผลว่าเกิดจากลักษณะงานไม่จำเป็นต้องทำการประเมิน

2. สภาพการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ผู้อำนวยการกองได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ร้อยละ 75.68 โดยนำไปใช้เพื่อการวางแผนดำเนินโครงการหรือดำเนินงานมากที่สุด (ร้อยละ 25.93) โดยมีลักษณะการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือในการบริหารและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มากที่สุด (ร้อยละ 43.10)

2.2 บุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารหรือหน่วยงานได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เพื่อการวางแผนดำเนินโครงการหรือดำเนินงานและเพื่อเสนอของบประมาณมากที่สุด (ร้อยละ 32.80) และมีลักษณะการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือในการบริหารและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มากที่สุด (ร้อยละ 39.30)

3. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางวิชาการกับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็น สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ภูมิหลังทางวิชาการของผู้บริหารกองที่มีความสัมพันธ์กับการทำ/ไม่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้คือ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากร ประสพการณ์ในการประเมินโครงการ การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น โดยผู้บริหารกองที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากร มีประสพการณ์ในการประเมินโครงการ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่าไม่ทำ และผู้ที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ทำ

3.2 ภูมิหลังของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับการทำการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นเพียงตัวแปรเดียว กล่าวคือกลุ่มที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ทำ ส่วนตัวแปรภูมิหลังอื่น ๆ ยังไม่พบหลักฐานเพียงพอที่จะยืนยันว่ามีความสัมพันธ์กับการทำการประเมินความต้องการจำเป็น

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของตัวแปรภูมิหลังในการทำนายปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าตัวแปรทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถพยากรณ์การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น ส่วนตัวแปรที่เหลือยังไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะสนับสนุนว่าสามารถทำนายการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ และชุดของตัวแปรพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ร้อยละ 28.24 และสร้างเป็นสมการพยากรณ์การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{UTIL} = & - 12.704 + 3.304\text{NTEST} + 0.917\text{EVAEXP} + 0.769\text{ATT} + 0.468\text{TRA} \\ & - 3.273\text{NKNOW} - 0.868\text{EDU} - 0.859\text{AREA} - 0.246\text{EXP} \end{aligned}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \hat{Z}_{\text{UTIL}} = & 0.225Z_{\text{NTEST}} + 0.140Z_{\text{EVAEXP}} + 0.504Z_{\text{ATT}} + 0.070Z_{\text{TRA}} - 0.048Z_{\text{NKNOW}} \\ & - 0.060Z_{\text{EDU}} - 0.016Z_{\text{AREA}} - 0.071Z_{\text{EXP}} \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้อำนวยการกองเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 69.30) มีประสบการณ์ในการทำ การประเมินความต้องการจำเป็น กล่าวคือมีการจัดหาข้อมูลหรือสารสนเทศเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการก่อนจะดำเนินงานหรือดำเนินโครงการใดๆ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือผู้อำนวยการกองได้นำปัญหาและความจำเป็นในการดำเนินงานหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ มาประชุมพิจารณาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงโครงการภายในกระทรวงให้สำเร็จตามเป้าหมาย และนอกจากนี้เมื่อพิจารณาภูมิหลังของผู้บริหารพบว่าส่วนใหญ่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ มีประสบการณ์ในการประเมินโครงการ และมีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นค่อนข้างสูง ดังนั้นเมื่อมีความรู้ความเข้าใจทำให้ทราบจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นและมีทัศนคติที่ดีก็จะเป็นผลทำให้มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็น และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับตัวแปรภูมิหลังดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพบว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการทำการ

ประเมินความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงเป็นไปได้ที่ทำให้ผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็น

เมื่อพิจารณาการทำการประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากรพบว่า มีเพียงร้อยละ 44.60 ซึ่งนับว่ามีสัดส่วนค่อนข้างน้อยทั้งที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติโดยตรง ทั้งนี้เป็นเพราะธรรมชาติของการดำเนินงานหรือดำเนินโครงการต่างๆในกระทรวงศึกษาธิการเป็นการปฏิบัติตามนโยบาย ดังจะเห็นได้จากการสัมภาษณ์คือการดำเนินโครงการหรือการพัฒนาโครงการต่าง ๆ มีนโยบายเป็นตัวกำหนด ดังนั้นเมื่อต่างฝ่ายต่างอ้างถึงนโยบายจึงทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร และนอกจากนี้การทำการประเมินความต้องการจำเป็นอาจจะมีการดำเนินงานในหลาย ๆ ฝ่ายแต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่ฝ่ายวิจัยและประเมินผลเท่านั้น จึงเป็นไปได้ที่ทำให้พบว่ามีทำการประเมินความต้องการจำเป็นค่อนข้างน้อย ซึ่งหากศึกษาจากบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ด้วยนั้นน่าจะทำให้พบว่ามีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ และนอกจากนี้ก็มีสาเหตุอื่นที่นอกเหนือจากนโยบายที่ทำให้บุคลากรไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น คือลักษณะงานไม่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น (ร้อยละ 55.60) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คือการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ไม่ได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นโครงการต่อเนื่องจัดทำขึ้นในลักษณะเฉพาะกิจสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็นก่อน ซึ่งแท้ที่จริงแล้วเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น กล่าวคืองานทุกงานควรจะต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น เพราะถึงแม้ว่าจะมีนโยบายกำหนดให้ดำเนินการ โครงการนั้น ๆ ก็ต้องประเมินก่อนดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขซึ่งจะทำให้เกิดการสูญเปล่าน้อยลงและประสบความสำเร็จมากขึ้น

เมื่อพิจารณาสภาพการประเมินความต้องการจำเป็นของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มีโครงการที่ผู้อำนวยการกองได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 41.50 ของโครงการทั้งหมด จากผลการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่ามีโครงการที่ได้ทำการประเมินความต้องการไม่ถึงครึ่งหนึ่งทั้งที่มีสัดส่วนของผู้ที่เคยทำการประเมินความต้องการจำเป็นเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 69.30) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือโครงการที่จัดทำขึ้นเป็นโครงการต่อเนื่องที่สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องประเมินความต้องการจำเป็น และนอกจากนี้อาจจะเป็นโครงการเร่งด่วนหรือโครงการที่ดำเนินตามนโยบายของกระทรวง จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการมีโครงการที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นค่อนข้างน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

สำหรับเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่พบว่ามีการใช้เทคนิคการจัดประชุมระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กล่าวคือ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการได้จากการประชุมผู้บริหารในลักษณะของสภากาแฟโดย

ผู้บริหารในกระทรวงศึกษาธิการจะร่วมกันวางแผนการจัดดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ในรูปแบบของการประชุมประจำเดือน ซึ่งสามารถดำเนินการได้สะดวกกว่าวิธีอื่น ๆ และทำให้ได้ความคิดที่หลากหลายสามารถแสดงความคิดเห็นสนับสนุนหรือขัดแย้ง

เมื่อพิจารณาเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่ามีการใช้แบบสอบถามมากที่สุด สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ที่บุคลากรได้ให้ข้อมูลว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นมีการใช้แบบสอบถามประมาณร้อยละ 80 นอกจากนี้ก็สอดคล้องกับการศึกษาสภาพการประเมินความต้องการจำเป็นของ Witkin (1994) ซึ่งพบว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นมีการใช้แบบสอบถามมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นมีการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่เป็นที่รู้จักกันดี มีการใช้กันมาตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบันและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ง่ายและค่อนข้างสะดวก

สำหรับบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้ให้ข้อมูลเช่นเดียวกันคือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีการใช้แบบสอบถามมากที่สุด ซึ่งได้ให้เหตุผลว่าแบบสอบถามเป็นที่รู้จักกันดี เก็บรวบรวมข้อมูล ได้ง่ายซึ่งความจริงแล้วยังคงมีวิธีการและเครื่องมืออย่างอื่นอีกมากแต่คน ส่วนใหญ่ไม่ได้นำมาใช้หรือไม่มีความรู้ความเข้าใจที่จะนำมาใช้

จากการวิจัยพบว่าได้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (ร้อยละ 33.70) ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจะพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาก่อน โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องพัฒนาทุกสังกัดในกระทรวง นอกจากนี้ผู้อำนวยการกองเกือบทุกกองมีประสบการณ์ในการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะประสิทธิภาพได้นั้นต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมากกว่าความต้องการจำเป็นประเภทอื่น ๆ

ด้านการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าผู้อำนวยการกองส่วนใหญ่ได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ร้อยละ 75.68 แสดงว่าโครงการใด ๆ ก็ตามเมื่อได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วผู้อำนวยการกองจะนำผลจากการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ และเมื่อพิจารณาจุดมุ่งหมายของการใช้ผลการประเมินพบว่าได้นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนาโครงการมากที่สุด (ร้อยละ 25.93) ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ศิริวัฒน์ วรรณาม (2540) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาร้อยละ 34.20 ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานหรือการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งผู้อำนวยการกองได้อาศัยสารสนเทศหรือข้อเท็จจริงเป็นข้อมูลพื้นฐาน

ในการตัดสินใจ และเมื่อพิจารณาภูมิหลังของผู้อำนวยการกองพบว่าร้อยละ 75.50 เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อมีความรู้ความเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็นที่จะช่วยลดปัญหาและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยทรัพยากรมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด ดังนั้นจึงเป็นผลให้มีการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ในการตัดสินใจและการบริหารงานต่าง ๆ ค่อนข้างมาก

จากการวิจัยของ Altschuld และคณะ (1993) ซึ่งพบว่าผู้บริหารได้นำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวคิดในการทำงานมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าผู้อำนวยการกองมีลักษณะการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแบบใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ มากที่สุด (ร้อยละ 43.10) และรองลงมาเป็นการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทั้ง 2 ลักษณะร่วมกันคือมีการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและใช้เชิงแนวคิดในการทำงานโดยเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น แต่ตนเองอาจจะไม่ใช่ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจโดยตรง (ร้อยละ 41.40) ในการวิจัยครั้งนี้ผลที่ได้มีความแตกต่างจาก Altschuld และคณะ (1993) อาจเนื่องจากบริบทและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแตกต่างกันคือเป็นการศึกษาการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้วัดมีความแตกต่างกันคือ Altschuld และคณะ วัดด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับการใช้เป็นเครื่องมือ 5 ข้อ และเป็นแนวคิด 5 ข้อ โดยใช้มาตราประมาณค่า 6 ระดับ ส่วนการศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากผู้อำนวยการกองในกระทรวงศึกษาธิการและวัดโดยการเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือกจาก 3 ตัวเลือกที่ตรงกับลักษณะการใช้ของบุคคลนั้น ๆ แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ผลใกล้เคียงกับการศึกษาของศิริวัฒน์ วรรณาม (2540) ซึ่งพบว่าผู้บริหารได้นำผลการประเมินไปใช้เป็นเครื่องมือและเป็นแนวคิดในการทำงานมากที่สุดโดยศึกษาการใช้ผลการประเมินจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงให้เห็นว่าในบริบทของประเทศไทยการตัดสินใจในเรื่องใดก็ตามส่วนหนึ่งได้อิงหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ได้ใช้ความรู้สึกทั้งหมดอย่างเดียว

จากการศึกษาตัวแปรภูมิหลังของผู้อำนวยการกองที่มีความสัมพันธ์กับการทำการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำการประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ ประสบการณ์การประเมินโครงการ และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากผู้อำนวยการที่ได้รับความรู้ย่อมมีความรู้ความเข้าใจและมีความตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญจึงทำให้มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นสูงกว่าไม่ทำ และนอกจากนี้กลุ่มที่ทำย่อมเห็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยให้โครงการ

ต่าง ๆ มีปัญหาน้อยที่สุดและสามารถดำเนินโครงการได้ประสบผลสำเร็จมากที่สุดจึงเป็นผลทำให้กลุ่มที่ทำจะมีทัศนคติสูงกว่ากลุ่มไม่ทำ

ส่วนตัวแปรภูมิหลังตัวอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ วุฒិทางการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่ยืนยันหรือสนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์กับการทำการประเมินความต้องการจำเป็น กล่าวคือไม่ว่าจะมีวุฒิทางการศึกษาระดับใด จบการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาหรือไม่ และมีประสบการณ์การทำงานมากน้อยเพียงใด ก็ไม่ทำให้มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 8 ตัวแปร ผลปรากฏว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ร้อยละ 28.24 และตัวแปรที่สามารถทำนายพยากรณ์การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นเพียงตัวเดียว ซึ่งสอดคล้องกับการผลการวิจัยของ Altschuld และคณะ (1993) พบว่าทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและสามารถพยากรณ์การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ดีที่สุด โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นร่วมกับการมีส่วนร่วมในการประเมินได้ร้อยละ 47 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัฒน์ วรนาม (2540) ซึ่งพบว่าทัศนคติต่อการประเมินมีความสัมพันธ์กับการนำผลการประเมินไปใช้และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินร่วมกับการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้บริหารได้ร้อยละ 21.39 และนอกจากนี้การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินของ Cousins และ Leithwood (1986) ก็ชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจหรือการกำกับนโยบาย การยอมรับการประเมินขึ้นอยู่กับทัศนคติต่อการประเมิน แสดงว่าถ้าผู้อำนวยการกองหรือผู้บริหารที่มีทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นสูงย่อมมีโอกาสที่จะนำผลการประเมินไปใช้สูงขึ้นด้วย และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Johnson (1998) ที่ว่าทัศนคติต่อการประเมินซึ่งเป็นตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้ใช้และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้

ส่วนตัวแปรภูมิหลังของผู้บริหารกอง ซึ่งได้แก่ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากร ประสบการณ์การประเมินโครงการ การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะยืนยันว่ามีความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Altschuld และคณะ (1993) และศิริวัฒน์ วรนาม (2540) ที่พบว่า การผ่านการอบรมเกี่ยวกับการประเมิน

ความรู้ด้านการประเมิน ประสพการณ์ในการประเมิน และระดับการศึกษาของผู้บริหารไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะยืนยันว่าความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมิน แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ผู้อำนวยการกองหรือผู้บริหารจะการผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมิน มีความรู้และประสพการณ์ในการประเมิน และมีระดับการศึกษาระดับใด ก็จะไม่ส่งผลทำให้การใช้ผลการประเมินเปลี่ยนแปลง และไม่ว่าจะเป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใด มีบริบทต่างกันหรือไม่ ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ไม่เพียงพอที่จะยืนยันว่า วุฒิต่างการศึกษา ประสพการณ์การทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ/ประเมินบุคลากร ประสพการณ์การประเมินโครงการ การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมิน และผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่วนใหญ่มีค่าเป็นลบทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรต่าง ๆ นี้มีความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นค่อนข้างต่ำ และไม่มีนัยสำคัญและนอกจากนี้ตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้สัมพันธ์กับการใช้ผลโดยตรงกล่าวคือว่าจะส่งผลมาถึงการใช้ผลก็มีความสัมพันธ์ผ่านตัวแปรอื่น ๆ จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับการใช้ผลต่ำและเป็นผลทำให้การวิเคราะห์ถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ และผลการวิจัยครั้งนี้จึงยืนยันให้เห็นว่าหากจะให้มีการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้สูงควรสร้างและพัฒนาทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้บริหารให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าในกระทรวงศึกษาธิการมีสัดส่วนของผู้เคยทำการประเมินความต้องการจำเป็น สัดส่วนของโครงการที่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่จะเน้นที่การประเมินติดตามผล ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นให้มากขึ้นเพราะการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถช่วยลดปัญหา และทำให้การสิ้นเปลืองงบประมาณน้อยลงและทำให้โครงการนั้นๆ ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัย พบว่าการได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการมีความสัมพันธ์กับการทำการประเมินความต้องการจำเป็น แต่จากการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นผลปรากฏว่า ผู้อำนวยการกองและบุคลากรมีความรู้ในระดับปานกลาง ดังนั้นถ้าต้องการให้มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็นควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการและการประเมินความต้องการจำเป็นแก่บุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่อง และควรมีการติดตามผลการทำการประเมินเป็นระยะ ๆ ด้วย

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมิน ดังนั้นการส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้อำนวยการกองนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ ควรมียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนทัศนคติที่ดีต่อการประเมินความต้องการจำเป็น

4. จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ จะได้สมการทำนายการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสองสมการ คือสมการในรูปคะแนนดิบกับสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ซึ่งสามารถเลือกใช้สมการทำนายทั้ง 2 สมการได้ดังนี้ การใช้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ สามารถนำไปใช้ได้กับเครื่องมือที่วัดตัวแปรที่มีช่วงของการวัดและจำนวนตัวแปรเช่นเดียวกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยนำคะแนนที่ได้แทนลงในสมการได้เลย ส่วนสมการรูปคะแนนมาตรฐานสามารถใช้ทำนายการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีการวัดค่าของตัวแปรเช่นเดียวกับงานวิจัยในครั้งนี้แต่ช่วงของการวัดค่าของตัวแปรอาจจะแตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้ได้ กล่าวคือเมื่อได้ค่าของตัวแปรมา ก่อนแทนค่าก็ควรปรับเปลี่ยนค่าของตัวแปรแต่ละตัวให้เป็นมาตรฐานซึ่งสามารถใช้ได้กว้างกว่าสมการรูปคะแนนดิบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่นอกเหนือจากภูมิหลัง เนื่องจากประสิทธิภาพในการพยากรณ์การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการวิจัยครั้งนี้พบว่าชุดของตัวแปรทำนายสามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้ค่อนข้างต่ำ ($R^2 = .2859$) ดังนั้นอาจจะมีตัวแปรอื่นที่ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้นจึงควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ใช้ (ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ การมีส่วนร่วมในการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินกับผู้ใช่ผล เป็นต้น) คุณลักษณะของบริบทการประเมิน (ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร การกระจายอำนาจ การเมืองในการประเมิน เป็นต้น) หรือคุณลักษณะของการประเมิน (ได้แก่ ความถูกต้อง การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ เป็นต้น)

2. ถ้าเป็นไปได้ควรได้มีการศึกษาดูหลักฐานจากข้อมูลโครงการประเมินที่มีการปฏิบัติจริง แทนที่จะใช้วิธีการซักถามตามการรับรู้ เพื่อตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยหรือไม่